

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
профсоюзного комитета

 Н. В. Карнован



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
с. СТАРОДУБСКОЕ ДОЛИНСКОГО РАЙОНА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ  
(в новой редакции)**

**I. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области», или Положение «О системе оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Стародубское» (далее – Положение), разработано в соответствии с
- Постановлением Правительства Сахалинской области от 14.09.2020 г. № 431 «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Сахалинской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»,
  - Постановлением мэра МО ГО «Долинский» № 8-п от 07.02.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений и муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования муниципального образования городской округ «Долинский» (учёт изменений и дополнений),
  - Постановлением администрации МО ГО «Долинский» от 29.09.2020 г. № 830-па «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального образования городской округ «Долинский, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».
- 1.2. Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Стародубское (далее – Учреждение) и применяется при определении условий оплаты труда в трудовых договорах (эффективных контрактах) и разработке локальных нормативных актов Учреждения.
- 1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.
- 1.4. Заработная плата работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:
- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
  - повышающие коэффициенты;

- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
  - выплаты стимулирующего и компенсационного характера;
- 1.5. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
  - 1.6. При приёме на работу на конкретную должность учитывается уровень профессиональной подготовки работника, установленный требованиями к квалификации по этой должности, удостоверяемый документами об образовании.
  - 1.7. Лица, принимаемые на работу на должности работников образования (руководителей, специалистов и других служащих), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.  
Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее – Комиссия) в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.  
Указанная Комиссия создаётся в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приёма на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для директора Учреждения.
  - 1.8. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
  - 1.9. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.
  - 1.10. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
  - 1.11. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).
  - 1.12. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя должности специалистов, служащих, профессии рабочих.
- II. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов**
- 2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам директором Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

- соответствующей профессиональной деятельности.
- 2.2. Должностные оклады работникам Учреждения, за исключением директора Учреждения, его заместителей, устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:
- приложение № 1 «Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования»;
  - приложение № 2 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей»;
  - приложение № 3 «Должностные оклады рабочих Учреждения».
- 2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.  
Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
- 2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).
- 2.5. Руководителям, педагогическим работникам и специалистам Учреждения, работающим на селе, должностные оклады (ставки заработной платы) повышаются на 25 % (приложение № 11 к настоящему Положению).
- 2.6. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:
- коэффициент специфики работы;
  - коэффициент квалификации;
  - коэффициент уровня управления;
  - коэффициент образования;
  - коэффициент педагогической работы;
  - коэффициент профессиональной квалификационной группы.
- Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путём умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.  
Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путём умножения ставки заработной платы с учётом объёма фактической педагогической нагрузки на повышающий коэффициент.
- 2.7. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, работы отдельных работников Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным приложением № 4 к настоящему Положению.  
В Учреждении с учётом мнения представительного органа работников утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы.
- 2.8. Повышающий коэффициент квалификационной категории к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

<i>Квалификационная категория</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
высшая категория	0,40
первая категория	0,30

Повышающий коэффициент квалификационной категории устанавливается

работникам, занимающим должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификационной категории не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное категорирование.

- 2.9. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

<i>Наименование должности</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
Начальник хозяйственного отдела	0,55

- 2.10. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

<i>Уровень образования</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
Среднее профессиональное образование	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

- 2.11. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников в следующих размерах:

<i>Тип образовательного учреждения</i>	<i>Размер коэффициента</i>
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение (начального общего; основного общего; среднего общего образования)	0,10

Педагогическим работникам групп кратковременного пребывания детей при Учреждении, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, коэффициент педагогической работы устанавливается в размере 0,35.

- 2.12. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия, в следующих размерах:

<i>Профессиональная квалификационная группа</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
«Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	0,55
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	0,55
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	0,55

«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	0,55
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	0,65
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	0,55
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	0,55

- 2.13. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренных пунктами 2.6-2.12 настоящего раздела Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

### III. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

- 3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников являются фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц (за норму часов педагогической работы в неделю/в год) и не включают в себя выплаты, связанные с дополнительными трудовыми затратами по обеспечению образовательного процесса. Выплаты по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса (далее – дополнительные выплаты) включают в себя выплаты, связанные с

- классным руководством;
- проверкой тетрадей, письменных работ;
- заведованием кабинетами; учебно-опытным участком, учебной мастерской;
- руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- другими видами дополнительной работы.

Размеры дополнительных выплат устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 «Размеры выплат по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательной деятельности».

При установлении дополнительных выплат учитываются уровень реализуемой общеобразовательной программы (начального общего, основного общего или среднего общего образования), преподаваемого предмета, наполняемости класса и других аналогичных показателей.

Конкретные размеры и порядок выплаты по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательной деятельности устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

- 3.2. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объёма, установленного им при тарификации;

- часов педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;

- часов преподавательской работы в объёме не более 300 часов в год.

Исчисление заработной платы на основе почасовой оплаты труда производится исходя из часовой ставки заработной платы с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

- 3.3. Директор Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с оплатой на основе ставок почасовой оплаты труда, которые определяются исходя из месячной ставки заработной платы преподавателя (приложение № 1 к настоящему Положению) и следующих коэффициентов:

<i>Наименование должности, ученого звания, ученой степени</i>	<i>Размер коэффициента</i>
Профессор, доктор наук	0,0625
Доцент, кандидат наук	0,0575
Лица, не имеющие ученой степени	0,0347

#### **IV. Выплаты компенсационного характера**

- 4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за сверхурочную работу;
- ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.

4.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент, процентная надбавка.

- 4.2. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

- не могут быть снижены без проведения аттестации рабочего места.
- 4.3. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии со статьёй 151 ТК РФ.
- 4.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).  
Размер повышенной оплаты составляет 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.
- 4.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьёй 153 ТК РФ.
- 4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.
- 4.7. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере пяти тысяч рублей ежемесячно, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.  
Выплата вознаграждения осуществляется с учётом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации – на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации – на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учётом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями.
- 4.8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4.4, 4.5, 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 установлен коэффициент специфики работы – исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.
- 4.9. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка, устанавливаемые федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области, начисляемые на всю сумму заработной платы.

## **V. Выплаты стимулирующего характера**

- 5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- 5.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:
- за профессиональное мастерство;
  - за классность водителям автомобилей;
  - молодым специалистам.

- 5.1.2. надбавка за выслугу лет;  
 5.1.3. надбавка за стаж непрерывной работы;  
 5.1.4. премиальные выплаты по итогам работы:  
 - премия по итогам работы за месяц, год;  
 - премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 % оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

5.3. Водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

<i>Присвоенный класс квалификации</i>	<i>Размер надбавки, в % от оклада</i>
«водитель автомобиля 2-го класса»	10
«водитель автомобиля 1-го класса»	25

Присвоение классов квалификации осуществляется в порядке, устанавливаемом в Учреждении локальным нормативным актом, с учётом мнения представительного органа работников в соответствии с Положением (приложение 10 к настоящему Положению).

Классы квалификации «водитель автомобиля 2-го класса», «водитель автомобиля 1-го класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определёнными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «Е»).

Класс квалификации «водитель автомобиля 1-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет.

Класс квалификации «водитель автомобиля 2-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трёх лет.

5.4. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее – педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учётом объёма фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40 %.

5.4.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

5.4.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трёх лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.4.4 и 5.4.5 пункта 5.4 раздела 5 настоящего Положения.

5.4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трёхлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения,



за исключением случаев, указанных в подпункте 5.4.4 пункта 5.4 раздела 5 настоящего Положения.

5.4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребёнком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.4.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

5.5. Работникам образования, отнесённым к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (Приложение № 1 к настоящему Положению), за исключением педагогических работников групп кратковременного пребывания детей при Учреждении, устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 6 к настоящему Положению в следующих размерах:

<i>Стаж работы</i>	<i>Размеры выплат, %</i>
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 5.4. раздела 5 настоящего Положения.

5.6. Руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных должностей (Приложение № 2 к настоящему Положению), работникам образования, отнесённым к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, руководителей структурных подразделений (Приложение № 1 к настоящему Положению) устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении в следующих размерах:

<i>Стаж работы</i>	<i>Размеры выплат, %</i>
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в Учреждении.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера

надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и её выплата производится при окончательном расчёте.

Исчисление стажа непрерывной работы производится работником Учреждения, ответственным за кадровую работу. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издаётся приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передаётся в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в Учреждении производится в календарном порядке.

5.7. Выплата премии по итогам работы (за месяц, год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников (Приложение № 12 к настоящему Положению).

Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определённый период времени.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учётом мнения представительного органа работников или Коллективным договором Учреждения (при наличии).

- 5.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами Учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения (Приложение № 13 к настоящему Положению).

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя Учреждения;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;
- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учётом мнения представительного органа работников или коллективным договором Учреждения.

- 5.9. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.2-5.8 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учётом объёма фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учётом объёма фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы

и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

- 5.10. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

#### **VI. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей**

- 6.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.2. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается с учётом требований к квалификации в соответствии с приложением № 9 «Должностной оклад руководителя Учреждения».
- 6.3. Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.
- 6.4. Директору Учреждения, его заместителям устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:
- коэффициент специфики работы;
  - коэффициент масштаба управления;
  - коэффициент сложности управления.
- Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путём умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.
- 6.4.1. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным приложением № 4 к настоящему Положению.
- 6.4.2. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей муниципальной услуги (количества воспитанников, обучающихся), устанавливается в следующих размерах:

<i>Тип образовательного учреждения</i>	<i>Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся), дающих право на установление повышающего коэффициента масштаба управления</i>	<i>Размер коэффициента</i>
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение (начального общего; основного общего; среднего общего образования)	101 до 300	0,05
	301 до 500	0,10

Количество потребителей государственной услуги, контингент обучающихся Учреждения определяется по списочному составу на 1 сентября соответствующего года.

- 6.4.3. Повышающий коэффициент сложности управления устанавливается в сумме значений по следующим основаниям:

<i>№ п/п</i>	<i>Основание для установления повышающего коэффициента сложности управления</i>	<i>Значение соответствующего основания</i>
1.	Организация перевозок обучающихся школьным автобусом	0,05

2.	Наличие в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении, не относящегося к категории специальных (коррекционных), детей с ограниченными возможностями здоровья	0,05
----	---	------

- 6.5. С учётом условий труда директору Учреждения, его заместителям к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.
- 6.6. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты по итогам работы, в том числе:
- премии по итогам работы (за месяц, КВАРТАЛ или год);
  - премия за выполнение особо важных и сложных работ;
  - единовременная выплата за высокие результаты работы.
- Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок и критерии премирования устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.
- 6.6.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учётом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.
- 6.6.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившимся руководителям Учреждений исходя из следующих критериев:
- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждений;
  - внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.
- 6.6.3. Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения по итогам независимой оценки качества.
- 6.7. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 5.1.4 настоящего Положения.
- 6.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные руководителю Учреждения, его заместителям исчисляются исходя из установленного должностного оклада.
- 6.9. Должностной оклад, а также выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.
- 6.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, в кратности от 1 до 4.
- Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.
- Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путём деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работников Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии

с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

С целью полноценного осуществления функций по руководству и представлению интересов Учреждения органом местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя, ограничивается поручение руководителю Учреждения дополнительной работы путём совмещения должностей не более 6 часов в неделю (240 часов в год) и, в особых случаях, не более 12 часов в неделю только с разрешения учредителя.

## **VII. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда**

7.1. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников, размеров субсидий, поступающих Учреждению из местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. При планировании объёмов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

Перечень должностей работников, обеспечивающих непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения, определяется Учреждением и закрепляется локальным актом.

7.4. Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований, направляются также на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения. При этом объём средств на выплату премий, предусмотренных пунктом 5.1.4 настоящего Положения должен составлять в расчёте на год:

- для директора, его заместителей – 70 % от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для педагогических работников Учреждения, за исключением педагогических работников групп кратковременного пребывания, – не менее 5 % от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для педагогических работников групп кратковременного пребывания – не менее 20 % от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для учебно-вспомогательного персонала Учреждения – 40 % процентов от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для рабочих Учреждения – не менее 55 % от суммы двенадцатикратного размера окладов.

7.5. Учреждение может использовать экономию фонда оплаты труда Учреждения для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи и единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда (Приложение № 14 к настоящему Положению).

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи и единовременной премии устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения, в отношении руководителя Учреждения – руководитель органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

Материальная помощь работникам Учреждения осуществляется за счёт экономии средств фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 191 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата материальной помощи, единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

7.6. Органы местного самоуправления муниципального образования городской округ «Долинский», осуществляющие функции и полномочия учредителя Учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственного Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения (приложение № 15).

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определённых Уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»  
(утв. приказом от 23.04.2021 г. № 111-ОД)

**Должностные оклады  
работников образования**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, ставка заработной платы в рублях
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1 квалификационный уровень	<b>Инструктор по труду</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	10 907
	<b>Инструктор по физической культуре</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы	10 907
2 квалификационный уровень	<b>Педагог дополнительного образования</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы	11 481
	<b>Педагог-организатор</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы, без предъявления требований к стажу работы	11 481
	<b>Социальный педагог</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика» без предъявления требований к стажу работы	11 481

	<b>Педагог-психолог</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы	12 285
4 квалификационный уровень	<b>Педагог-библиотекарь</b> высшее профессиональное (педагогическое, библиотечное) образование без предъявления требований к стажу работы	12 821
	<b>Тьютор</b> высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы не менее 2 лет	12 821
	<b>Учитель</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы	12 821
	<b>Учитель-логопед</b> высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы	12 821
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>		
1 квалификационный уровень	<b>Заведующий (начальник) структурным подразделением:</b> кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, и стаж работы по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, не менее 3 лет	16 110
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
2 квалификационный уровень	<b>Диспетчер образовательного учреждения</b> среднее профессиональное образование в области организации труда без предъявления требований к стажу работы	9 378



к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»  
(утв. приказом от 23.04.2021 г. № 111-ОД)

**Должностные оклады  
руководителей, специалистов и служащих  
общеотраслевых должностей**

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Наименование должности, требования к квалификации</i>	<i>Должностной оклад, в рублях</i>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	<b>Инспектор по кадрам</b> среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе на данном предприятии не менее 1 года	8 995
	<b>Лаборант</b> среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	8 995
2 квалификационный уровень	<b>Заведующий хозяйством</b> среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	9 378
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	<b>Юрисконсульт</b> высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	10524
	<b>Специалист по закупкам</b> высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	10 524
2 квалификационный уровень	<b>Юрисконсульт II категории</b> высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	11098
	<b>Специалист по закупкам II категории</b> высшее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование –	11098

	программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки и стаж работы по специальности не менее трёх лет	
3 квалификационный уровень	<b>Юрисконсульт I категории</b> высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет	11 671
	<b>Специалист по закупкам I категории</b> высшее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки и стаж работы в должности специалиста по закупкам II категории не менее 3 лет	11671

## Приложение № 3

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»  
(утв. приказом от 23.04.2021 г. № 111-ОД)

## Должностные оклады рабочих Учреждения

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Должностной оклад, в рублях</i>
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; вахтёр; уборщик служебных помещений; электрик	
	1-го квалификационного разряда	6 852
	2-го квалификационного разряда	6 992
	3-го квалификационного разряда	7 128
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; вахтёр; уборщик служебных помещений; электрик	
	4-го квалификационного разряда	7 403
	5-го квалификационного разряда	7 758
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	6-го квалификационного разряда	8 146
3	7-го квалификационного разряда	8 565
	Наименования профессий рабочих, по которым	9 183

3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель	9 183
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 2-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.	9 281

## Приложение № 4

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»  
(утв. приказом от 23.04.2021 г. № 111-ОД)

**Повышающий коэффициент  
специфики работы,  
основания для его установления**

<i>№ п/п</i>	<i>Основание для установления повышающего коэффициента специфики работы</i>	<i>Значение соответствующего основания</i>
1.	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися в классах, не относящихся к специальным (коррекционным), за каждого обучающегося с ограниченными возможностями	0,02
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям	0,20
3.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, учителям	0,20
4.	За работу специалистам в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (группах)	0,20
5.	За работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов общеобразовательных учреждений, обеспечивающей дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по одному или нескольким предметам	0,15

## Приложение № 5

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»  
(утв. приказом от 23.04.2021 г. № 111-ОД)

**Размеры  
выплат по дополнительным трудовозатратам  
по обеспечению образовательной деятельности**

<i>№ п/п</i>	<i>Виды дополнительных трудовозатрат по обеспечению образовательного процесса, категория педагогических работников, которым устанавливаются данные выплаты</i>	<i>Размер выплат в процентах</i>
1.	Педагогическим работникам за классное руководство	до 31
2.	Учителям за проверку тетрадей, письменных работ	до 15
3.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 15
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими (учебно-опытными участками, теплицами) при отсутствии соответствующей штатной должности	до 15
5.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях	до 15
6.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (при отсутствии соответствующей штатной должности)	до 15
7.	Педагогическим работникам за сопровождение обучающихся при перевозке школьным автобусом	до 15
8.	Преподавателям за заведование (руководство) практикой	до 35
9.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	до 35
10.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство работой на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	до 40

Конкретные размеры выплат по дополнительным трудовозатратам по обеспечению образовательной деятельности устанавливаются соответствующей комиссией по установлению выплат по результатам работы за расчётный период.

### Критерии выплат по дополнительным трудовозатратам за классное руководство

Размер выплаты	Критерии
1-4 классы	
До 31 %*	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по вопросам нарушения прав детей.</li> <li>2. Отсутствие замечаний по школьной документации (классный журнал, личные дела обучающихся, план воспитательной работы).</li> <li>3. Работа с АИС «Сетевой город» (отсутствие замечаний).</li> <li>4. Организация работы в классном коллективе в соответствии с воспитательной программой.</li> <li>5. Наличие положительной динамики качества знаний.</li> <li>6. Отсутствие неуспевающих обучающихся в классе (без учёта обучающихся, на которых готовятся документы для ПМПК).</li> <li>7. Отсутствие пропусков обучающихся без уважительных причин, наличие работы классного руководителя по недопущению пропусков занятий.</li> <li>8. Отсутствие правонарушений у обучающихся в классе, нарушений Устава школы, требований к обучающимся, прописанным в локальных актах Учреждения.</li> </ol>
5-11 классы	
До 31 %*	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по вопросам нарушения прав детей.</li> <li>2. Отсутствие замечаний по школьной документации (классный журнал, личные дела обучающихся, план воспитательной работы).</li> <li>3. Работа с АИС «Сетевой город» (отсутствие замечаний).</li> <li>4. Организация работы в классном коллективе в соответствии с воспитательной программой.</li> <li>5. Наличие положительной динамики качества знаний, отсутствие неуспевающих учащихся в классе.</li> <li>6. Отсутствие пропусков обучающихся без уважительных причин, наличие работы классного руководителя по недопущению пропусков занятий.</li> <li>7. Охват организованным горячим питанием обучающихся 5-11 классов (свыше 70 %), не относящиеся к льготной категории.</li> <li>8. Отсутствие правонарушений у обучающихся в классе, нарушений Устава школы, требований к обучающимся, прописанным в локальных актах Учреждения.</li> </ol>

\*Размер выплаты по дополнительным трудовозатратам за классное руководство определяется по формуле:

$$B_{кр} = \frac{31 \times K_{ук}}{K_{у\ max}}$$

где  $K_{ук}$  – количество обучающихся данного класса,  $K_{у\ max}$  – максимальное количество обучающихся в классе образовательного учреждения.

Округление чисел производится до целых частей. Если после запятой стоят цифры от 5 до 9, цифра разряда до запятой увеличивается на 1.

При невыполнении 1-2 критериев, указанных в таблице «Критерии выплат по дополнительным трудовозатратам за классное руководство», размер выплаты по дополнительным трудовозатратам за классное руководство, определённой по указанной формуле, снижается на 3 %.

При невыполнении 3-5 критериев, указанных в таблице «Критерии выплат по дополнительным трудовозатратам за классное руководство», размер выплаты по дополнительным трудовозатратам за классное руководство, определённой по указанной

формуле, снижается на 5 %.

При невыполнении 7-8 критериев, указанных в таблице «Критерии выплат по дополнительным трудовозатратам за классное руководство», выплата по дополнительным трудовозатратам за классное руководство не осуществляется.

Максимальное количество выплаты (31 %) за классное руководство устанавливается по максимальному количеству обучающихся на текущий учебный год в классе образовательного учреждения.

#### Критерии выплат по дополнительным трудовозатратам за заведование учебным кабинетом

<i>Размер выплаты</i>	<i>Критерии</i>
10 %	1. Соблюдение норм СанПиН в кабинете
	2. Соблюдение правил пожарной безопасности и обеспечение безопасных условий труда
	3. Наличие инструкций по ТБ и пожарной безопасности, плана эвакуации и действий при возникновении ЧС
	4. Сохранение оборудования, мебели, учебно-наглядных пособий (оборудование подключено и в исправном состоянии; отсутствие сломанной мебели; расписанных, поцарапанных парт, стульев)
	5. Создание и развитие материально-технической и учебно-методической базы
	6. Наличие паспорта кабинета, обновляемого 1 раз в полгода
	7. Привлечение дополнительных внебюджетных средств для развития кабинета (кроме средств родителей (законных представителей))
8 %	При неисполнении 1 пункта
5; 3 %	При неисполнении 2-3 пунктов соответственно

#### Критерии выплат по дополнительным трудовозатратам за проверку тетрадей, письменных работ

<i>Предмет</i>	<i>Размер выплаты</i>	<i>Критерии выплаты</i>
5-11 классы		
Русский язык и литература	15 %	<p><u>По русскому языку:</u> в 5, 6-х (первое полугодие) классах тетради проверяются ежеурочно, в 6-х классах во втором полугодии проверяются все домашние работы, в 7 классах тетради проверяются два раза в неделю, в 8-9 классах – один раз в неделю, в 10-11 классах – два раза в месяц; <u>по литературе</u> – в 5-9 классах не реже двух раз в месяц, в 10-11 классах – не реже одного раза в месяц.</p>
Математика	15 %	<p>В 5 и 6-х классах (первое полугодие) тетради проверяются ежеурочно, в 6 классе во втором полугодии проверяются все домашние работы, в 7 классе два раза в неделю, в 8-11 классах тетради проверяются один раз</p>



		в неделю.
Иностранный язык	10 %	В 5-х классах тетради проверяются ежеурочно, в 6, 7-х классах тетради проверяются два раза в неделю, в 8-9-х классах один раз в две недели, в 10-11 классах – один раз в месяц. Словари проверяются 1 раз в месяц в 5-11 классах.
Биология, химия, физика, история, география, информатика	5 %	Тетради проверяются два раза в месяц. Проверяются контрольные, самостоятельные, лабораторные, практические работы.
ОБЖ, музыка	3 %	Проверяются значимые работы.
1-4 классы		
Математика, русский язык	10 % (в 1-3 классах), 15 % (в 4-х классах)	Тетради проверяются ежедневно (классная работа и домашняя работа)
Английский язык	10 %	Во 2-4-х классах тетради проверяются ежеурочно. Словари проверяются 1 раз в неделю.

Расчёт размера выплат по дополнительным трудовозатратам за проверку тетрадей, письменных работ производится пропорционально численности обучающихся.

Основанием для лишения выплат по дополнительным трудовозатратам (за проверку письменных работ) являются следующие показатели:

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Размер снижения выплат</i>	<i>На какой срок</i>
1	Некачественная проверка письменных работ, выявленная в ходе административного контроля	50 %	1 месяц
2	Несвоевременная проверка или отсутствие проверки письменных работ, выявленная в ходе административного контроля	100 %	1 месяц

**Критерии выплат по дополнительным трудовозатратам педагогическим работникам за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах (ПМПК), комиссиях, школьных методических объединениях (ШМО)**

<i>Критерии</i>	<i>Размер выплаты</i>
За работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:	
Работа руководителем ШМО	
1– ведение документации по ШМО, проведение недели (месячника) по предметам	5 %
2– организация работы по изучению, обобщению и распространению передового педагогического опыта, проведению семинаров, практических занятий, открытых уроков,	5 %
–3 организация работы по повышению качества образования	5 %
Работа руководителем в РМО (районном методическом объединении)	10 %
Работа в ПМПК	10 %

Приложение № 6  
к Положению «О системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа»  
с. Стародубское Долинского района  
Сахалинской области»  
(утв. приказом от 23.04.2021 г. № 111-ОД)

**Порядок  
установления надбавки за выслугу лет  
педагогическим работникам**

1. Надбавка за выслугу лет (далее – надбавка) устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее – педагогические работники) к должностному окладу, ставке заработной платы в размерах, предусмотренных пунктом 5.5 Положения.

2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 данного Положения установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.

4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчёте.

7. Исчисление стажа работы производится работником Учреждения, ответственным за работу с кадрами. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

9. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню 1 (приложение № 7);
- периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Перечню 2 (приложение № 8).

10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

11. При подсчёте стажа работы периоды работы суммируются.

## Приложение № 7

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»  
(утв. приказом от 23.04.2021 г. № 111-ОД)

## Перечень 1

**должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников МБОУ СОШ с. Стародубское**

<i>Наименование должностей</i>
<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, тьюторы, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие) образовательных учреждений, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-лётной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; профессорско-преподавательский состав (работа, служба).</p>

## Приложение № 8

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»  
(утв. приказом от 23.04.2021 г. № 111-ОД)

**Перечень 2****периодов работы в отдельных учреждениях (организациях), которые засчитываются в педагогический стаж работников образования**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается время работы на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда, в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования), в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктом 1, засчитывается время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

## Приложение № 9

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»  
(утв. приказом от 23.04.2021 г. № 111-ОД)

**Должностной оклад  
руководителя Учреждения**

<i>Наименование должности, требования к квалификации</i>	<i>Должностной оклад, в рублях</i>
<p><i>Руководитель (директор) учреждения</i>            высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет</p>	32 080

## Приложение № 10

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»  
(утв. приказом от 23.04.2021 г. № 111-ОД)

**Положение  
о порядке присвоения классов  
квалификации водителям автомобилей**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок присвоения класса квалификации (классности) водителям автомобилей (далее – водители) Учреждения.

1.2. Присвоение класса квалификации (классности) водителям производится комиссией по присвоению класса квалификации водителям автомобилей Учреждения (далее – комиссия).

**2. Условия и порядок присвоения класса квалификации**

2.1. Квалификация 2-го и 1-го класса может быть присвоена водителям, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

2.2. Класс квалификации «водитель автомобиля 2-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трёх лет.

2.3. Класс квалификации «водитель автомобиля 1-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет.

2.4. Кроме требований, предусмотренных пп. 2.2, 2.3 настоящего Положения, присвоение водителю класса квалификации производится при условии:

- отсутствия за последний год работы нарушений Правил дорожного движения;
- отсутствия нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций;
- соблюдения трудовой дисциплины.

2.5. Вопрос о присвоении класса квалификации рассматривается комиссией на основании заявления водителя.

2.6. Присвоение класса квалификации (классности) оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола комиссии.

2.7. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:

- водителю 2-го класса – 10 % оклада;
- водителю 1-го класса – 25 % оклада.

**3. Порядок понижения класса квалификации**

3.1. Если водитель 2-го или 1-го класса систематически нарушает Правила дорожного движения и эксплуатации автомобиля, по ходатайству руководителя структурного подразделения решением комиссии ему может быть понижен класс квалификации.

3.2. Понижение класса квалификации оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола комиссии.

3.3. Водителям, которым было произведено понижение класса квалификации, его повышение может быть произведено на общих основаниях, но не ранее чем через год.

#### **4. Порядок работы комиссии**

4.1. Подготовка и организация проведения заседания комиссии возлагаются на секретаря комиссии.

4.2. Формой работы комиссии является заседание под руководством председателя или его заместителя. Заседание комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее двух третей ее членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от числа ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов членов комиссии решающим является голос ее председателя.

4.3. Заявление водителя о присвоении класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются:

- копия трудовой книжки;
- копия водительского удостоверения;
- ходатайство о присвоении класса квалификации руководителя структурного подразделения.

4.4. Ходатайство руководителя структурного подразделения о понижении водителю класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К ходатайству прилагаются:

- копии документов о наложении дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, за нарушение правил технической эксплуатации, правил техники безопасности, рабочих инструкций и т.д.;
- копии документов о нарушении Правил дорожного движения.

4.5. Секретарь комиссии не позднее, чем за неделю до начала работы комиссии сообщает водителям о дате, времени и месте проведения аттестации.

4.6. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии и передается в кадровую службу для подготовки проекта приказа.

## Приложение № 11

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»  
(утв. приказом от 23.04.2021 г. № 111-ОД)

**Перечень**

**должностей работников учреждения, работающих на селе, должностные оклады, ставки заработной платы которых повышаются на 25 %**

За работу в сельской местности специалистам Учреждения, работающим в сельском населённом пункте, по основному месту работы и занимаемой должности, устанавливаются оклады, повышенные на 25 % по сравнению с окладами (должностными окладами) специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

Перечень должностей работников Учреждения, работающих на селе, должностные оклады, ставки заработной платы которых повышаются на 25 %:

- руководители и их заместители;
- педагогические работники всех специальностей;
- библиотекари;
- лаборанты, имеющие высшее или средне-специальное образование;
- диспетчеры образовательного учреждения.