

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 14.04.2025 г. № 134-ОД

_____ Н. В. Карнован

_____ И. Б. Бушаева

**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 администрации МО ГО «Долинский» от 14.01.2024 № 4-па «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального образования Долинский муниципальный округ Сахалинской области»,
 - Постановлением мэра МО ГО «Долинский» от 22.01.2024 № 4-п «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений и муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования муниципального образования городской округ «Долинский»,
 - Постановлением администрации МО ГО «Долинский» от 24.04.2024 № 503-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»,
 - Постановлением мэра МО ГО «Долинский» от 09.12.2024 № 66-п «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников и муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования муниципального образования городской округ «Долинский», утверждённое постановлением мэра муниципального образования городской округ «Долинский» от 22.01.2024 № 4-п»,
 - Постановлением мэра МО Долинский МО от 04.03.2025 № 18-п «О внесении изменений в постановление мэра муниципального образования городской округ «Долинский» от 22.01.2024 № 4-п «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений и муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования муниципального образования городской округ «Долинский»,
 - Постановлением мэра МО Долинский МО от 04.04.2025 № 27-п «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений и муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования муниципального образования Долинский муниципальный округ, утверждённое постановлением мэра муниципального образования городской округ «Долинский» от 22.01.2024 № 4-п».
- 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, документами о профессиональной переподготовке.
- 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 аттестационной комиссии (далее по тексту – Комиссия), 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 Комиссии 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, профессиональным стандартам.
- 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 раздельно по каждой из должностей (профессий).
- 1.12. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, 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, ставки заработной платы 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»;
 - приложение № 16 «Должностные оклады специалистов в области воспитания».
- 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 и (или) профессиональными стандартами.
- 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).

При определении должностных окладов (ставок заработной платы) с учётом повышения за работу на селе их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.
- 2.6. Работникам Учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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 работы 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 квалификации работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	0,40
первая категория	0,30

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работникам, занимающим должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня вынесения Комиссией решения о присвоении квалификационной категории.

- 2.9. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается работнику в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Начальник мастерской	0,50
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,50

- 2.10. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования при соответствии имеющегося у работника образования к требованиям к квалификации, предусмотренным настоящим Положением для занимаемой работником должности, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20
Примечание: повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.	

- 2.11. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в размере 0,35.

- 2.12. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы

устанавливается в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	0,65
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	0,65
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	0,65
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	0,65
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	0,55
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	0,55

Работнику, занимающему должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (приложение 16 к настоящему Положению), повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается в размере 0,55.

- 2.13. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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 образовательной деятельности. Выплаты по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательной деятельности (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 учителя (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 учащимися высококвалифицированных специалистов с оплатой на основе ставок почасовой оплаты труда, которые определяются исходя из месячной ставки заработной платы педагогического работника (Приложение № 1 к настоящему Положению) и следующих коэффициентов:

Наименование должности, ученого звания, ученой степени	Размер коэффициента
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 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;
- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство;
- ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

4.2. 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.

4.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьёй 153 ТК РФ.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться отдельным локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.4. 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 определяются отдельным локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.5. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее – районный коэффициент) и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее – процентная надбавка) в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

4.6. Вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическим работникам, на которых возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в конкретном классе, выполняющим работу в соответствии с Методическими рекомендациями, касающимися деятельности классного руководителя, утвержденными Министерством просвещения Российской Федерации. Основанием для выплаты вознаграждения является приказ директора Учреждения о возложении на педагогического работника функций классного руководителя.

Размер вознаграждения составляет 10 000 рублей в месяц и является дополнительной выплатой к выплате (доплате) за классное руководство, установленной приложением № 5 к Положению, осуществляется с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации и районных коэффициентов к заработной плате, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 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, включая выплату части отпускных, начисленной с суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчёте средней заработной платы.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство независимо от количества учащихся в классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ. При недостаточном количестве педагогических

работников или при отказе отдельных из них выполнять работу по классному руководству, а также в связи с болезнью педагогического работника сроком более месяца на одного педагогического работника с его согласия могут возлагаться обязанности по классному руководству в двух классах и более с выплатой вознаграждения за дополнительную работу, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться педагогическими работниками из числа руководителей и других работников Учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

Размер вознаграждения не зависит от объёма педагогической нагрузки педагогического работника, выполняющего функции классного руководителя.

Вознаграждение включается в расчет средней заработной платы, а также учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Педагогическим работникам, отработавшим месяц не полностью, вознаграждение выплачивается в размере, исчисленном пропорционально фактически отработанному времени.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство осуществляется пропорционально времени замещения.

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, приостанавливается на период отпуска педагогического работника по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

В течение учебного года, в каникулярный период, а также в периоды отмены (приостановки) для учащихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающим с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство в конкретном классе или отмена выплаты вознаграждения педагогическим работникам по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства не допускается.

Основанием изменения размера выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическому работнику является сокращение количества классов. Основанием для отмены выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическому работнику является неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником, в том числе по его вине, функции классного руководителя.

- 4.7. Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями из расчёта 5 000 рублей в месяц с учетом установленных законодательством Российской Федерации отчислений по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование), а также 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, включая выплату среднего заработка в установленных законодательством случаях, начисленного с суммы выплаченной надбавки, учтенной в расчёте данного среднего заработка.

Работнику, осуществляющему функции советника директора в двух и более общеобразовательных учреждениях, выплата вознаграждения производится в размере и на условиях, установленных настоящим пунктом, по месту работы в одном учреждении, выбранном работником на основании его личного заявления и справки, выданной каждым общеобразовательным учреждением, в котором педагогический работник осуществляет трудовые функции по аналогичной должности, подтверждающей отсутствие выплаты вознаграждения.

Ответственность за соблюдение указанного условия возлагается на работника.

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;
- выпускникам образовательных учреждений (молодым специалистам).

5.1.2. надбавка за выслугу лет;

5.1.3. надбавка за стаж непрерывной работы;

5.1.4. премиальные выплаты:

- премия по итогам работы;
- 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 (профессиональными стандартами) 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:

Присвоенный класс квалификации	Размер надбавки, в % от оклада
«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», «E»).

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. Выпускникам образовательных учреждений, имеющим законченное среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена или высшее образование, поступившим на работу в Учреждение по профилю полученного образования на должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), далее – выпускники, в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка выпускникам образовательных учреждений (далее – надбавка) к должностному окладу с учётом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объёма фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40 %.
- 5.4.1. Выпускникам, приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается на период первых трех лет работы с даты начала работы в Учреждении.
- 5.4.2. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты начала работы в Учреждении до истечения трех лет после даты выдачи диплома образовательным учреждением, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.4.3 настоящего Положения.
- 5.4.3. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком 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 начала работы в Учреждении непосредственно по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.
- 5.4.4. Выпускникам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в Учреждении и продолжившим работу в нем, надбавка устанавливается на три года с даты выдачи диплома образовательным учреждением.
- 5.5. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение 1 к настоящему Положению), специалистам в области воспитания (приложение 16 «Должностные оклады специалистов в области воспитания» к настоящему Положению), 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 работникам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 5.4. раздела 5 настоящего Положения.

- 5.6. Руководителям, специалистам и служащим (Приложение № 2 к настоящему Положению), работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня, 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 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 директора по итогам оценки 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 определенный 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 Учреждения.

- 5.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в размерах, установленных настоящим Положением.

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 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 директора 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:

Тип образовательного учреждения	Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся), дающих право на установление повышающего коэффициента масштаба управления	Размер коэффициента
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 учащихся Учреждения определяется по списочному составу на 1 сентября соответствующего года.

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

№ п/п	Основание для установления повышающего коэффициента сложности управления	Значение соответствующего основания
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 в порядке и на условиях, предусмотренных разделом IV настоящего Положения.

6.6. Директору Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера, 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 директора Учреждения, порядок и критерии премирования устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

6.6.1. Премирование директора Учреждения осуществляется с учётом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры премирования директора Учреждения, порядок и критерии премирования устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

6.6.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается по согласованию с должностным лицом администрации муниципального образования городской округ «Долинский», осуществляющим контроль

за деятельностью и координацию работы органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, по форме представления о премировании руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, за выполнение особо важных и сложных работ.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается руководителям Учреждений исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений 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 директору Учреждения по итогам независимой оценки качества.

6.7. Заместителям директора Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 5.1.4 настоящего Положения, осуществляемые в порядке и на условиях, предусмотренных разделом V «Выплаты стимулирующего характера» настоящего Положения.

6.8. Должностной оклад, а также выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы директора, заместителей директора) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счёт источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путём деления среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора 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, утверждённым 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 Учреждения.

VII. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы

7.1. Фонд оплаты труда в Учреждениях формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных из объема 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. Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований, направляются также на выплаты стимулирующего характера всем 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 должностного оклада;
- для педагогических работников Учреждения – не менее 5 % от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;
- для специалистов и служащих общетраслевых должностей, работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, – 40 % от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;
- для рабочих Учреждения – не менее 55 % от суммы двенадцатикратного размера окладов;
- для специалистов в области воспитания – не менее 50 % от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов.

- 7.4. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом финансового обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

Орган местного самоуправления МО Долинский МО, осуществляющий функции и полномочия учредителя Учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда 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 определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

- 7.5. Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать над расчётным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, органа местного самоуправления, в подведомственности которого находится Учреждение.

VIII. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда

- 8.1. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может быть использована для оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.
- 8.2. Порядок и условия оказания материальной помощи, единовременных премий устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения о выплатах за счёт экономии фонда оплаты труда.
- 8.3. Конкретные виды и размеры материальной помощи и единовременных выплат предусмотрены настоящим Положением (Приложение № 14).
- 8.4. Выплата материальной помощи, единовременных премий 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.

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»
(утв. приказом от 14.04.2025 г. № 134-ОД)

**Должностные оклады
(ставки заработной платы) работников образования**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, ставка заработной платы в рублях
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы	15 281
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы	16 086
	Педагог-организатор высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена в рамках укрупнённых групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки», без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе с получением его после трудоустройства, без предъявления требований	16 086

3 квалификационный уровень	к стажу работы	
	Социальный педагог высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена в рамках укрупнённых групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки», без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе с получением его после трудоустройства, без предъявления требований к стажу работы	16 086
	Педагог-психолог высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы	17 212
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена в рамках укрупнённых групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки», без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе с получением его после трудоустройства, без предъявления требований к стажу работы	17 963
	Тьютор высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы не менее 2 лет	17 963
	Учитель высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена в рамках укрупнённых групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» или в области, соответствующей преподаваемому предмету,	17 963

	без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в организации, осуществляющей образовательную деятельность, без предъявления требований к стажу работы	
	Учитель-логопед (профиль: нарушение речи) высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Специальное (дефектологическое) образование» без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование в рамках укрупнённых групп направлений подготовки высшего образования «Образование и педагогические науки», «Психологические науки» и дополнительное профессиональное образование по программа профессиональной подготовки по направлению «Работа с обучающимися с нарушениями речи и коммуникации» без предъявления требований к стажу работы	17 963
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: 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	22 570
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена в области организации труда без предъявления требований к стажу работы	13 139

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»
(утв. приказом от 14.04.2025 № 134-ОД)

**Должностные оклады
руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе на данном предприятии не менее 1 года	12 602
	Лаборант среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена без предъявления требований к стажу работы	12 602
	Техник среднее профессиональное (техническое) образование по программам подготовки специалистов среднего звена без предъявления требований к стажу работы	12 602
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	13 139
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Юрисконсульт высшее (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование по программам подготовки специалистов среднего звена и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	14 744
3 квалификационный уровень	Юрисконсульт I категории высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет	16 351

Должностные оклады рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
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 производственных и служебных помещений	
	1-го квалификационного разряда	10 760
	2-го квалификационного разряда	11 074
	3-го квалификационного разряда	11 387
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
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: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	4-го квалификационного разряда	11 701
	5-го квалификационного разряда	12 076
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: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	6-го квалификационного разряда	12 451
	7-го квалификационного разряда	13 092
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	14 034
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.	14 187

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»
(утв. приказом от 14.04.2025 г. № 134-ОД)

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

№ п/п	Основание для установления повышающего коэффициента специфики работы	Значение соответствующего основания
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

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»
(утв. приказом от 14.04.2025 г. № 134-ОД)

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

№ п/п	Виды дополнительных трудозатрат по обеспечению образовательного процесса, категория педагогических работников, которым устанавливаются данные выплаты	Размер выплат в процентах
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 трудозатратам по обеспечению образовательной деятельности устанавливаются соответствующей комиссией по установлению выплат по результатам работы за расчётный период.

Критерии выплат по дополнительным трудов затратам за классное руководство

Размер выплаты	Критерии
1-4 классы	
До 31 %*	- Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по вопросам нарушения прав детей. - Отсутствие замечаний по школьной документации (классный журнал, личные дела обучающихся, план воспитательной работы). - Работа с АИС «Сетевой город» (отсутствие замечаний). - Организация работы в классном коллективе в соответствии с воспитательной программой. - Наличие положительной динамики качества знаний. - Отсутствие неуспевающих обучающихся в классе (без учёта обучающихся, на которых готовятся документы для ПМПК). - Отсутствие пропусков обучающихся без уважительных причин, наличие работы классного руководителя по недопущению пропусков занятий. - Отсутствие правонарушений у обучающихся в классе, нарушений Устава школы, требований к обучающимся, прописанным в локальных актах Учреждения. - Проведение инструктажей обучающихся, отсутствие замечаний по ведению журнала инструктажа обучающихся.
5-11 классы	
До 31 %*	- Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по вопросам нарушения прав детей. - Отсутствие замечаний по школьной документации (классный журнал, личные дела обучающихся, план воспитательной работы). - Работа с АИС «Сетевой город» (отсутствие замечаний). - Организация работы в классном коллективе в соответствии с воспитательной программой. - Наличие положительной динамики качества знаний, отсутствие неуспевающих учащихся в классе. - Отсутствие пропусков обучающихся без уважительных причин, наличие работы классного руководителя по недопущению пропусков занятий. - Охват организованным горячим питанием обучающихся 5-11 классов (свыше 70 %), не относящиеся к льготной категории. - Отсутствие правонарушений у обучающихся в классе, нарушений Устава школы, требований к обучающимся, прописанным в локальных актах Учреждения. - Проведение инструктажей обучающихся, отсутствие замечаний по ведению журнала инструктажа обучающихся.

*Размер выплаты по дополнительным трудов затратам за классное руководство определяется по формуле:

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

где $K_{\text{ук}}$ – количество обучающихся данного класса, $K_{\text{у max}}$ – 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 1-3 критериев, указанных в таблице «Критерии выплат по дополнительным трудов затратам за классное руководство», размер выплаты по дополнительным трудов затратам за классное руководство, определённой по указанной формуле, снижается на 3 %.

При невыполнении 4-6 критериев, указанных в таблице «Критерии выплат по дополнительным трудов затратам за классное руководство», размер выплаты по дополнительным трудов затратам за классное руководство, определённой по указанной формуле, снижается на 5 %.

При невыполнении 7-9 критериев, указанных в таблице «Критерии выплат по дополнительным трудов затратам за классное руководство», выплата по дополнительным трудов затратам 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 трудов затратам
за заведование учебным кабинетом**

Размер выплаты	Критерии
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 трудозатратам
за проверку тетрадей, письменных работ**

Предмет	Размер выплаты	Критерии выплаты
5-11 классы		
Русский язык и литература	15 %	<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.
Математика	15 %	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 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.
ОБЗР, 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 трудозатратам за проверку тетрадей, письменных работ производится пропорционально численности обучающихся.

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

№ п/п	Показатели	Размер снижения выплат	На какой срок
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 трудовым затратам педагогическим работникам
за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах (ПМПК), комиссиях, школьных методических объединениях (ШМО)**

Критерии	Размер выплаты
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	10 %
Работа руководителем в РМО (в районном методическом объединении)	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 14.04.2025 г. № 134-ОД)в

Порядок установления надбавки за выслугу лет

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

2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 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 её выплата производится при окончательном расчете.

7. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) в сведениях о трудовой деятельности могут быть предъявлены другие подтверждающие документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т. п.).

8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ 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 директора Учреждения 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 Приложению № 7 к настоящему Положению;
- периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

11. При подсчёте стажа работы периоды работы суммируются.

к Положению «О системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа»
с. Стародубское Долинского района
Сахалинской области»
(утв. приказом от 14.04.2025 г. № 134-ОД)

Перечень 1
учреждений, организаций и должностей,
время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные учреждения всех видов и типов; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребёнка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых (независимо от ведомственной подчиненности)	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), тьюторы, педагоги-библиотекари, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, основ безопасности и защиты Родины), 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, 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-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением образовательного процесса; старшие методисты, методисты
III. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	III. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством и т.п.)
IV. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ)	IV. Руководящий, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты
V. Общежития учреждений, предприятий и организаций, учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор (инспектор) по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист (инспектор-методист), старший методист (методист), старший инженер (инженер) по производственно-техническому обучению, старший мастер, мастер производственного обучения, заведующий учебно-техническим кабинетом, педагог-психолог, воспитатель, инструктор по физической культуре

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»
(утв. приказом от 14.04.2025 г. № 134-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 настоящего перечня, 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, основ безопасности и защиты Родины);

- 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.

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»
(утв. приказом от 14.04.2025 г. № 134-ОД)

**Должностной оклад
руководителя Учреждения**

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
<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	44 941

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»
(утв. приказом от 14.04.2025 г. № 134-ОД)

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке присвоения (понижения, лишения)
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 водителям 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 % должностного оклада;
 - водителю 1-го класса – 25 % должностного 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 нем присутствует не менее двух третей её членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от числа её членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов членов комиссии решающим является голос её председателя.
- 4.3. Заявление водителя о присвоении класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарём комиссии. К заявлению прилагаются:
 - копия трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности;
 - 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 секретарём 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 водителю о дате, времени и месте проведения аттестации.
- 4.6. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии и передаётся в кадровую службу для подготовки проекта приказа.

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское Долинского района Сахалинской области»
(утв. приказом от 14.04.2025 г. № 134-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, по основному месту работы и занимаемой должности.

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,
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- начальник мастерской.

к Положению «О системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское
Долинского района Сахалинской области»
(утв. приказом от 14.04.2025 г. № 134-ОД)

Выплаты премии по итогам работы

№ п/ п	Наименование премии, кому предназначена, направление работы	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности	Периодич- ность выплаты	Размер, %
<i>I. Административно-управленческий персонал</i>					
1.	По итогам работы за месяц, год – заместители директора по УР, ВР, МР, безопасности – управленческая деятельность, эффективность	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Выполнение муниципального задания:		
			- уровень обученности в соответствии с критериями МЗ	ежемесячная	10
			- удовлетворённость качеством предоставления услуги в соответствии с критериями МЗ	ежемесячная	10
			Организация и функционирование инновационных площадок:		
			- федеральных	ежемесячная	20
			- муниципальных	ежемесячная	10
			Организация взаимодействия с учреждениями образования, культуры, спорта	ежемесячная	5
			Положительная или не снижающаяся динамика итогов ЕГЭ по русскому языку и математике, результатов ОГЭ, независимой оценки обученности выпускников начального общего образования	разовая, за год	40
			Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан и организаций	ежемесячная	5
			Организация участия учащихся школы во внешкольных мероприятиях (соревнованиях, конференциях, конкурсах и пр.). <u>Примечание:</u> по итогам проведённого мероприятия при наличии призёров, победителей.	разовая, за месяц	20
			Привлечение педагогов к участию в муниципальных, региональных конкурсах. <u>Примечание:</u> по итогам проведённого мероприятия при наличии призёров, победителей.	разовая, за месяц	30

			Привлечение внебюджетных средств (кроме аренды)	разовая, за год	20
			Организация работы по выполнению всеобуча, положительная динамика	ежемесячная	5
			Отсутствие правонарушений школьников	ежемесячная	5
			Положительная динамика при исполнении распорядительных актов участниками образовательной деятельности	ежемесячная	5
			Функционирование общественных органов, участвующих в управлении школой	ежемесячная	5
			Отсутствие нарушений при проверках, осуществляемых государственными и муниципальными органами. Примечание: выплачивается за каждую проведенную проверку	разовая, за месяц	30
			Организация питания обучающихся (в т. ч. работа комиссий, подготовка документации, отчётности, информационная открытость)	разовая, за год	50
			Качественная и своевременная разработка документов по ОТ и ТБ	ежемесячная	40
II. Педагогический персонал					
1.	По итогам работы за месяц, год – педагоги – подготовка призёров, победителей олимпиад	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Подготовка призёров олимпиад: - муниципального уровня	разовая, за месяц	20
			- регионального уровня	разовая, за месяц	50
			- всероссийского уровня	разовая, за месяц	80
2.	По итогам работы за месяц, год – педагог-психолог, тьютор – коррекционно-развивающая работа с учащимися, результативность	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Охват учащихся «группы риска», состоящих на внутришкольном учёте, на учёте в КДН, ПДН, различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция)	ежемесячная	20
			Оценка деятельности педагог-психолога, тьютора со стороны педагогического коллектива (более 50 % положительных голосов от количества опрошенных)	ежемесячная	10
			Работа в районных ПМПК, консилиумах	разовая, за месяц	20
			Качественная подготовка, участие волонтёрского отряда в различных мероприятиях, подготовка учащихся к мероприятиям	разовая, за месяц	20
			- муниципального уровня	разовая, за месяц	20
			- регионального уровня	разовая,	30

				за месяц	
			Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей	разовая, за месяц	20
			Своевременность и качество предоставления отчетов и мониторингов	ежемесячная	10
			Работа с социально незащищёнными детьми	ежемесячная	20
3.	По итогам работы за месяц, год – социальный педагог, педагоги – работа с детьми, оказавшимися в тяжёлой жизненной ситуации и их семьями, эффективность	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Участие детей, состоящих на внутришкольном учете, на учёте в КДН, ПДН «группы риска» в деятельности объединений дополнительного образования школы, муниципального образования (более 50 % от количества учащихся «группы риска»)	ежемесячная	20
			Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей	разовая, за месяц	20
			Выявление социально неблагополучных семей и передача их под патронаж служб и учреждений органов системы профилактики правонарушений (более 50 % от количества социально неблагополучных семей, выявленных школой)	разовая, за месяц	15
			Привлечение школьников, достигших возраста 14 лет, к общественно-значимым работам, осуществляемым согласно договорам с Центром занятости	разовая, за месяц	20
			Качественная организация каникулярного, летнего отдыха учащихся	разовая, за месяц	40
			Работа с социально незащищёнными детьми	ежемесячная	20
			Выдача молока, подготовка и сдача отчётности по льготному питанию учащихся	ежемесячная	50
4.	По итогам работы за месяц, год – тьютор, педагоги – работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), эффективность	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Оценка деятельности со стороны родителей, детей (более 50 % положительных голосов от количества опрошенных)	ежемесячная	20
			Отсутствие жалоб со стороны участников образовательной деятельности	ежемесячная	10
			Своевременность и качество предоставления отчётов и мониторингов	ежемесячная	10
			Привлечение детей-инвалидов, детей с ОВЗ к участию в мероприятиях	ежемесячная	10
			Подготовка и сдача отчётности по питанию учащихся с ОВЗ	разовая, за год	30
5.	По итогам работы за месяц, год – заместители по	Достижение результатов, обусловленных показателями	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	ежемесячная	
			- муниципального уровня	ежемесячная	10
			- регионального уровня	ежемесячная	20
			- федерального уровня	ежемесячная	30

	УР, ВР, МР, иные педработники – экспериментальная и инновационная деятельность, методическая работа	премирования, наличие финансовых средств	Участие в методической работе (подготовка выступлений, работа с документацией – мониторинги, справки и др., посещение уроков, внеурочных занятий в составе комиссий, руководство организацией МР)		
			- школьного уровня	разовая, за месяц	10
			- муниципального уровня	разовая, за месяц	20
6.	По итогам работы за месяц, год – педагогические работники – организация и проведение массовых мероприятий	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Участие в подготовке и проведении олимпиад, конференций, фестивалей, соревнований и др.		
			- школьного уровня	разовая, за месяц	10
			- муниципального уровня	разовая, за месяц	15
			- регионального уровня	разовая, за месяц	20
			- всероссийского уровня	разовая, за месяц	30
7.	По итогам работы за месяц, год – педагогические работники – уровень достижений обучающихся в исследовательской, проектной деятельности	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Результативность участия учащихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (конкурсы, конференции, турниры и иные мероприятия)		
			- школьного уровня	разовая, за месяц	10
			- муниципального уровня	разовая, за месяц	15
			- регионального уровня	разовая, за месяц	20
			- всероссийского уровня	разовая, за месяц	30
8.	По итогам работы за месяц, год – педагогические работники – методическая и опытно-экспериментальная деятельность,	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Уровень участия педагога в инновационной деятельности образовательного учреждения, результативность	разовая, за год	20

	результативность				
9.	По итогам работы за месяц, год – педагог-библиотекарь – внедрение информационных технологий в практику работы школьной библиотеки	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Наличие и актуализация информации о работе библиотеки на сайте школы	разовая, за год	10
			Ведение электронных каталогов библиотечного фонда	ежемесячная	30
			Накопление и систематизация ЭОР, исследовательских работ учащихся и педагогов	ежемесячная	20
			Отсутствие ошибок в предоставляемых отчётах, мониторингах	ежемесячная	10
			Срок предоставления отчётов, мониторингов соответствует требуемым нормам, нарекания отсутствуют	ежемесячная	10
			Отсутствие замечаний со стороны участников образовательной деятельности	ежемесячная	10
			Качественное содержание библиотечного фонда, участие в его пополнении, обновлении фонда художественной литературы	ежемесячная	20
10.	По итогам работы за месяц, год – педагогические работники – участие в профессиональном конкурсе мастерства	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Участие в конкурсе «Учитель года», иных профессиональных конкурсах / наличие призового места <u>Примечание:</u> размер премии, указанный в столбце 6 таблицы применяется соответственно уровням		
			- муниципального уровня	разовая, за год	20/50
			- регионального уровня	разовая, за год	30/70
			- федерального уровня	разовая, за год	50/100
11	По итогам работы за месяц, год – педагог-организатор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями Воспитательная деятельность	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	- Организация внутришкольных и внешкольных мероприятий (праздников, конференций, конкурсов, туров и т. д.)	ежемесячно	20
			Подготовка победителей и призёров конкурсов, иных мероприятий воспитательного характера: - муниципального уровня - регионального уровня, - федерального (всероссийского) уровня	ежемесячно	10 20 50
			Своевременное и качественное исполнение отчётной документации	ежемесячно	30
			Исполнительская дисциплина	ежемесячно	10
III. Учебно-вспомогательный персонал					
1.	По итогам работы	Достижение	Отсутствие ошибок в предоставляемых отчётах, мониторингах	ежемесячная	30

	за месяц, год – юристконсульт, юристконсульт 1 категории, диспетчер ОУ, заведующий хозяйством –	результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Своевременность и качество предоставления отчётов, мониторингов, соответствие требуемым нормам, отсутствие нареканий	ежемесячная	30
			Исполнительская дисциплина	ежемесячная	10
			Своевременное выполнение мероприятий, связанных с экономией энергоресурсов	ежемесячная	10
2.	По итогам работы за месяц, год – лаборант (информатика, химия, физика, биология) – обеспечение работоспособности и бесперебойной работы компьютерной техники и иного оборудования	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Своевременный и качественный ремонт оборудования	разовая, за месяц	50
			Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя	ежемесячная	10
			Своевременное выполнение мероприятий, связанных с экономией энергоресурсов	ежемесячная	10
			Отсутствие жалоб со стороны участников образовательной деятельности	ежемесячная	10
			Исполнительская дисциплина	ежемесячная	10
3.	По итогам работы за месяц, год – инспектор по кадрам – работа по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения,	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя	ежемесячная	20
			Соблюдение сроков исполнения документации	ежемесячная	10
			Своевременное и качественное ведение и предоставление мониторингов по кадрам, обучающимся; отсутствие ошибок в предоставляемых отчётах, мониторингах	ежемесячная	10
			Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдачи в архив	ежемесячная	5
			Обеспечение обслуживания деятельности руководителя учреждения	ежемесячная	20
			Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей	ежемесячная	5

	высокая эффективность				
4.	По итогам работы за месяц, год – юристконсульт, юристконсульт 1 категории – работа по обеспечению нормативно-правовой деятельности учреждения, эффективность	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Удовлетворение заявленных учреждением исков, отказ в удовлетворении необоснованных исков, заявленных третьими лицами к учреждению	ежемесячная	10
			Составление проектов договоров, локальных актов, позволяющих исключить, либо снизить риск возникновения споров по ним	ежемесячная	20
			Отсутствие замечаний по ведению работы по закупкам	ежемесячная	10
			Своевременное освоение выделенных бюджетных средств	ежемесячная	10
			Исполнительская дисциплина	ежемесячная	10
5.	По итогам работы за месяц, год – заведующий хозяйством – работа по жизнеобеспечению учреждения, эффективность	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Личный вклад в улучшение материально-технического оснащения школы	ежемесячная	50
			Эффективный контроль экономии энергоресурсов	ежемесячная	30
			Выполнение плана хозяйственной деятельности	ежемесячная	30
			Качественное ведение статистической и другой отчетности	ежемесячная	20
			Составление проектов договоров	ежемесячная	20
			Использование личного транспорта для нужд учреждения	ежемесячная	50
			Отсутствие нареканий со стороны администрации, жалоб со стороны участников образовательной деятельности	ежемесячная	20
			Эффективность в работе по жизнеобеспечению учреждения	ежемесячная	40
6.	По итогам работы за месяц, год – начальник мастерской – работа по обеспечению функционирования мастерской, эффективность	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Личный вклад в улучшение материально-технического оснащения школы	разовая	20
			Обеспечение сохранности имущества, порядка в мастерской и складском помещении	ежемесячная	15
			Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, требований антитеррористической безопасности, отсутствие фактов несчастных случаев в мастерской	ежемесячная	15
			Отсутствие нареканий со стороны администрации, жалоб со стороны участников образовательной деятельности	ежемесячная	10
			Эффективность в работе мастерской	ежемесячная	5

IV. Младший обслуживающий персонал

1.	По итогам работы за месяц, год – уборщик производственных и служебных помещений	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Стирка жалюзи в классах, мягких кресел актового зала, диванов, мягких стульев классных кабинетов, учительской и др. помещений; штор актового зала, спецодежды (СИЗ), в т. ч. халатов из кабинетов технологии, кабинетов химии, физики, информатики и мастерской, обмундирования для юнармейцев, флагов		10
			Своевременность, оперативность и качество проведенной генеральной уборки помещений школы, качественное ведение учётной документации	ежемесячная	40
			Выполнение мероприятий, способствующих экономии коммунальных ресурсов (водоснабжение, водоотведение, электроснабжение), расходных материалов	разовая, за месяц	35
			Отсутствие жалоб со стороны участников образовательной деятельности	ежемесячная	20
			Бережное отношение, содержание в чистоте СИЗ, инвентаря	ежемесячная	5
			Оперативная и качественная уборка после текущего и капитального ремонта	ежемесячная	25
			Исполнительская дисциплина	ежемесячная	20
2.	По итогам работы за месяц, год – вахтёр	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Оперативное реагирование на чрезвычайные ситуации по жизнеобеспечению здания	ежемесячная	30
			Своевременное выполнение мероприятий, связанных с экономией энергоресурсов	ежемесячная	20
			Оперативное реагирование на чрезвычайные ситуации по жизнеобеспечению здания и безопасности учащихся	ежемесячная	25
			Выполнение мероприятий, способствующих экономии коммунальных ресурсов (водоснабжение, водоотведение, электроснабжение)	ежемесячная	25
			Качественное и своевременное ведение исполнительской документации	ежемесячная	10
			Выполнение мероприятий по предупреждению распространения коронавирусной и иной опасной инфекции	ежемесячная	40
			Отсутствие жалоб со стороны участников образовательной деятельности	ежемесячная	20
			Исполнительская дисциплина	ежемесячная	20
3.	По итогам работы за месяц, год – рабочий по комплексному	Достижение результатов, обусловленных показателями	Оперативное и качественное устранение неисправностей, неполадок, повреждений имущества	ежемесячная	55
			Выполнение мероприятий, способствующих экономии коммунальных ресурсов (водоснабжение, водоотведение,	ежемесячная	20

	обслуживанию и ремонту зданий, техник, подсобный рабочий	премирования, наличие финансовых средств	электроснабжение), расходных материалов		
			Отсутствие жалоб со стороны участников образовательной деятельности	ежемесячная	25
			Бережное отношение содержание в чистоте СИЗ, инструментов, инвентаря	ежемесячная	5
4.	По итогам работы за месяц, год – дворник	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Оперативное, качественное выполнение должностных обязанностей в сложных погодных условиях,(в условиях, отличающихся от нормальных)	ежемесячная	55
			Ежедневное содержание участка в чистоте, в соответствии с СанПиН, иными установленными требованиями, указаниями директора, бережное использование инвентаря, оборудования	ежемесячная	5
			Отсутствие жалоб со стороны участников образовательной деятельности	ежемесячная	20
			Оперативное и качественное выполнение уборки при проведении текущего и капитального ремонта	ежемесячная	10
			Содержание в порядке насаждений на участке (уход, подстригание, уборка отходов)	ежемесячная	5
			Исполнительская дисциплина	ежемесячная	20
5.	По итогам работы за месяц, год – гардеробщик	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Ежедневное содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, иными установленными требованиями	ежемесячная	55
			Выполнение мероприятий, способствующих экономии коммунальных ресурсов (водоснабжение, водоотведение, электроснабжение)	ежемесячная	20
			Отсутствие жалоб со стороны участников образовательной деятельности	ежемесячная	20
			Исполнительская дисциплина	ежемесячная	20
			Выполнение мероприятий по предупреждению распространения коронавирусной и иной опасной инфекции	ежемесячная	30
6.	По итогам работы за месяц, год – водитель	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Отсутствие нарушений ПДД, техники безопасности и иных нормативных актов	ежемесячная	55
			Внесение предложений о повышении качества содержания и эксплуатации автобуса, оптимизации расходов на его содержание	разовая, за год	30
			Содержание рабочего места и СИЗ в чистоте, в исправном виде, своевременное уведомление администрации школы о необходимости ремонта автобуса, прохождения технического осмотра, о необходимости подготовки документации на автобус, о необходимости прохождения обучения	ежемесячная	20
			Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных	ежемесячная	20

			отношений		
			Своевременное и качественное ведение установленной исполнительной документации	ежемесячная	5
			Исполнительская дисциплина	ежемесячная	10
			Соблюдение графика и маршрута движения автобуса	ежемесячная	15

Приложение № 13
Положению «О системе оплаты труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское
Долинского района Сахалинской области»
(утв. приказом от 14.04.2025 г. № 134-ОД)

Выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ

№ п/п	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Размер, %
1.	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий руководителя Учреждения	разовая	до 200
2.	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	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	разовая	до 200
3.	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения	разовая	до 200

Конкретные размеры выплат премий за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются соответствующей комиссией по установлению выплат по результатам работы за расчётный период.

В зависимости от важности, срочности, объёма заданий руководителя Учреждения выплата премии может устанавливаться

к Положению «О системе оплаты труда
работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское
Долинского района Сахалинской области»
(утв. приказом от 14.04.2025 г. № 134-ОД)

Выплаты материальной помощи и единовременной премии

№ п/п	Наименование выплаты	Перечень выплат социального характера
1.	Материальная помощь	Бракосочетание работника, рождение детей работника
		Проведение специализированного лечения работника или его близких родственников (родителей, супруга(-и), детей) по заключению медицинской организации
		Смерть работника или его близких родственников (родителей, супруга(-и), детей)
		Утрата или повреждение имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации)
2.	Единовременная премия	Юбилейные даты (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием со дня рождения)
		Увольнение в связи с выходом на пенсию
		Профессиональный праздник День учителя, праздники 8 Марта, 23 февраля (День защитника Отечества)

к Положению «О системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское
Долинского района Сахалинской области»
(утв. приказом от 14.04.2025 г. № 134-ОД)

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала
МБОУ СОШ с. Стародубское

Административно-управленческий персонал	
Директор	
Заместитель директора	
Вспомогательный персонал	
Инспектор по кадрам	Заведующий хозяйством
Начальник мастерской	Водитель
Диспетчер образовательного учреждения	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Юрисконсульт I категории	Техник
Юрисконсульт	Вахтёр
Лаборант	Дворник
Гардеробщик	Уборщик производственных и служебных помещений
Подсобный рабочий	

к Положению «О системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа» с. Стародубское
Долинского района Сахалинской области»
(утв. приказом от 14.04.2025 г. № 134-ОД)

Должностные оклады
специалистов в области воспитания

Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
<i>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</i> Высшее образование в рамках укрупнённой группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки» и дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности, в том числе с получением его после трудоустройства или высшее образование и дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности	17 963