


СОГЛАСОВАНО

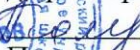
Председатель Управляющего совета  
МАОУ Омутинская СОШ №2

 Е.Н. Лагунова  
Протокол от 28 августа 2025 г. № 1




УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ Омутинская СОШ №2

 А.Б. Комарова  
Приказ от 28 августа 2025 г. № 85/3-од

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива  
МАОУ Омутинская СОШ №2

 А.Е. Рутт  
28 августа 2025 г.



СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела образования  
Администрации Омутинского  
муниципального района

 Н.В. Риффель  
28 августа 2025 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда в муниципальном автономном  
общеобразовательном учреждении Омутинская  
средняя общеобразовательная школа № 2  
(МАОУ Омутинская СОШ №2)**

с. Омутинское

2025 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Омутинская средняя общеобразовательная школа № 2 (МАОУ Омутинская СОШ №2), филиалов МАОУ Омутинская СОШ №2 Ситниковская СОШ, Журавлевская СОШ, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования (далее – образовательное учреждение).

1.2. Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, Постановления Администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 164-пк «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций в Тюменской области», приказами отдела образования администрации Омутинского муниципального района от 30.06.2025 № 137/1-од «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда автономных общеобразовательных учреждений Омутинского муниципального округа» и от 30.06.2025 № 137/5-од «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений Омутинского муниципального округа, реализующих программы начального, основного и среднего общего и дошкольного образования».

1.3. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами Омутинского муниципального района, настоящим Положением.

## 2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения исходя из:

а) норматива финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – норматив финансового обеспечения государственных гарантий);

б) поправочного коэффициента к нормативу финансового обеспечения государственных гарантий, установленного для образовательного учреждения;

в) количества учащихся в образовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times Н,$$

где:

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения;

Н - норматив финансового обеспечения государственных гарантий;

К - поправочный коэффициент к нормативу финансового обеспечения государственных гарантий, установленный приказом отдела образования администрации муниципального района;

Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных образовательному учреждению расходов на финансовое обеспечение государственных гарантий, определяемая образовательным учреждением самостоятельно;

Н - количество обучающихся в образовательном учреждении.

### **3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения**

3.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

3.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 70% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 30% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

3.3. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в данном разделе, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

3.4. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательным учреждением, в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров) образовательных учреждений, имеющих государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

3.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательных учреждениях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) 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;

б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

в) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

б) иные категории педагогических работников;

в) административно-управленческий персонал образовательного учреждения;

г) учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения;

д) младший обслуживающий персонал образовательной организации.

3.7. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

3.8. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

3.9. Зарботная плата главного бухгалтера, заместителей директора устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя образовательного учреждения и составляет: главный бухгалтер, заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 80 %, заместитель директора по управлению персоналом – 80%; заместитель главного бухгалтера – 60 % от главного бухгалтера.

3.10. Зарботная плата заведующего филиала МАОУ СОШ №2 Ситниковская СОШ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя образовательного учреждения и составляет 45%, филиала Журавлевская СОШ – 35%.

#### **4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов**

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 65% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 35% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников,

непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.1.1. За счет базовой части фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) осуществляются выплаты (доплаты) работникам образовательной организации с учетом фактической аудиторной нагрузки и стоимости часа или ученико-часа по отдельным направлениям внеурочной деятельности:

- функциональная грамотность (в 1-11 классах в объеме 1 час в неделю);
- внеурочное занятие «Разговоры о важном» (в 1-11 классах в объеме 1 час в неделю);
- внеурочное занятие в рамках профориентационного минимума «Россия - мои горизонты» (в 6-11 классах в объеме 1 час в неделю).

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости реализации образовательной программы, учебной нагрузки педагога и численности, обучающихся в классах.

4.3. Для определения стоимости реализации образовательной программы вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость реализации образовательной программы, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением (включая Ситниковскую СОШ, Журавлевскую СОШ филиалы МАОУ ОСОШ №2) самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4. Стоимость реализации образовательной программы в образовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

ФОТо x n

$$C_{\text{тп}} = \frac{\text{ФОТо} \times n}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}, \text{ где:}$$

$C_{\text{тп}}$  - стоимость реализации образовательной программы;

$\text{ФОТо}$  - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

n - количество учебных недель в учебном году;

$a_1$  - количество обучающихся в первых классах;

$a_2$  - количество обучающихся во вторых классах;

$a_3$  - количество обучающихся в третьих классах;

...

$a_{11}$  - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

$v_1$  - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

$v_2$  - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

$v_3$  - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

$v_{11}$  - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется образовательным учреждением самостоятельно в соответствии с учебным

планом, включая часы педагогической коррекции.

4.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами образовательного учреждения (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса, за сопровождение школьников при подвозе к месту учёбы, за ответственного за безопасность движения и техническое состояние транспортных средств);

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.7. Доплата за классное руководство в общеобразовательном учреждении выплачивается в размере 1500 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся не менее 14 человек.

4.8. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются с учетом:

а) сложности и (или) приоритетности предмета (К);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П).

4.9. Повышающие коэффициенты с учетом сложности и (или) приоритетности предмета (К) устанавливаются в размере:

а)  $K = 1,20$  (русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала математического анализа, геометрия, вероятность и статистика, физика, иностранный язык);

б)  $K = 1,15$  (предметы учебного плана 1-4 классов начальной школы);

в)  $K = 1,10$  (литература, родной язык и родная литература, химия, география, биология, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической коррекции);

г)  $K = 1,05$  (физическая культура, основы безопасности и защиты Родины);

д)  $K = 1,0$  (право, экономика, труд (технология), ОРКСЭ, ОДНКНР, МХК, музыка, изобразительное искусство, индивидуальный проект, учебные курсы и предметы из части, формируемой участникам образовательных отношений, за исключением образовательных предметов, указанных в подпунктах а, б, в, г настоящего пункта).

4.10. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 1,20.

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,10.

в) для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-методист», - 1,40.

г) для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-наставник», - 1,30.

4.11. Повышающие коэффициенты с учетом особенностей преподавания учебных предметов в соответствии с учебным планом, реализации адаптированных основных

общеобразовательных программ и форм обучения (П) устанавливаются в размере:

а) за работу в специальных (коррекционных) классах для учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, для учащихся с малыми и затихающими формами туберкулеза - 1,20;

б) за преподавание детям, обучающимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, интегрированным в общеобразовательные классы – 1,20 (применяется к общему контингенту обучающихся в классе);

в) за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного) изучения – 1,05;

г) за преподавание учебных предметов на иностранных языках - 1,10;

д) за работу по индивидуальным программам обучения с применением дистанционных, в том числе сетевых, технологий – 1,05;

е) за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы рассчитывается по формуле:

$P1 = N_{ср}/N \times C1$ , где

$P1$  – коэффициент, учитывающий деление класса на подгруппы,

$N_{ср}$  – средняя наполняемость классов по общеобразовательной организации,

$N$  – количество обучающихся в подгруппе,

$C1$  – понижающий коэффициент, применяемый для выравнивания уровня должностного оклада в размере 0,85.

## **5. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П + Д,$$

где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость реализации образовательной программы (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающие коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающие коэффициенты за особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения

Д - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

5.3. В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times (N1 \times T1 \times K1 + N2 \times T2 \times K2 \dots + Nn \times Tn \times Kn) \times А \times П + Д.$$

5.4 Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А,$$

где

Стп - расчетная стоимость реализации образовательной программы (руб./ученико-час);

Н - средняя наполняемость по школе (параллели);

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

5.5. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение при делении класса на подгруппы, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П,$$

где

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость реализации образовательной программы (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

П - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы;

5.6. При определении стоимости реализации образовательной программы (руб./ученико-час) и, соответственно, должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и внеаудиторная занятость.

Аудиторная и внеаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

- проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ;
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

## **6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения**

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательного учреждения стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат.

6.2. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты распределяются комиссией, состав которой утверждается приказом директора образовательного учреждения, по представлению директора образовательного учреждения.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты работников административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

6.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательного учреждения являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся;
- в) воспитание обучающихся.

6.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат, включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) в коллективном договоре.

## **7. Оплата труда руководителя образовательного учреждения**

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливается в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных учреждений, утвержденным отделом образования Омутинского муниципального района.

Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения заключается с отделом образования Омутинского муниципального района, на определенный срок, не превышающий 5 лет.

7.2. Система оплаты труда руководителя образовательного учреждения включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- г) стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты за счет средств централизованного фонда в соответствии с положением о распределении централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников муниципальных автономных общеобразовательных учреждений Омутинского муниципального округа, утвержденного приказом отдела образования администрации Омутинского муниципального района от 30 июня 2025 г. № 137/3-од.

7.3. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается исходя из базовой части должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения с учетом требований к квалификации - 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, в размере 35 750 рублей.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается с учетом повышающих коэффициентов, учитывающих показатели, обуславливающие объем и сложность реализуемых полномочий, наличия полномочий с высокими коррупционными рисками (полномочий по распоряжению значительным объемом бюджетных средств), а также численности работников образовательной организации.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется по формуле:

$$ДОр = ДОбаз \times (К1 + К2 + К3 + К4) + ДОбаз, \text{ где:}$$

**ДОр** - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

**ДОбаз** - базовая часть должностного оклада руководителя образовательного учреждения;

**К1** - повышающий коэффициент масштаба управления;

**К2** – повышающий коэффициент объема и сложности реализуемых полномочий;

**К3** - повышающий коэффициент наличия полномочий с высокими коррупционными рисками (полномочий по распоряжению значительным объемом бюджетных средств);

**К4** - повышающий коэффициент численности основных работников образовательного учреждения.

7.4. Повышающие коэффициенты устанавливаются по следующим основаниям (показателям) в размере:

№ п/п	Наименование	Основание (показатель) для установления коэффициента	Значение по соответствующему основанию	Размер коэффициента
1.	Повышающий коэффициент масштаба управления	Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся, воспитанников) *, чел	до 300	0,10
			от 301 до 600	0,15
			от 601 до 900	0,20
			свыше 900	0,25
2.	Повышающий коэффициент объема и сложности реализуемых полномочий	Организация подвоза обучающихся школьными автобусами, (да/нет)	да	0,20
			нет	0,00
		Наличие в образовательном учреждении обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, (да/нет)	да	0,25
			нет	0,00
3.	Повышающий коэффициент наличия полномочий с высокими коррупционными рисками (полномочий по распоряжению значительным объемом бюджетных средств)	Наличие полномочий с высокими коррупционными рисками (полномочий по распоряжению значительным объемом бюджетных средств), (да/нет)	да	0,25
			нет	0,00
4.	Повышающий коэффициент численности основных работников образовательного учреждения	Численность основных работников образовательного учреждения, чел	до 90	0,10
			от 91 до 115	0,15
			свыше 115	0,20

\* - количество потребителей муниципальной услуги определяется в соответствии с плановыми показателями численности обучающихся (воспитанников) на соответствующий год, учитываемых в муниципальных заданиях на очередной финансовый год и плановый период и в представленной на утверждение тарификации педагогических работников на следующий учебный год.

7.5. Конкретный размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения, определенный с учетом повышающих коэффициентов, учитывающих

показатели, обуславливающие объем и сложность реализуемых полномочий, наличия полномочий с высокими коррупционными рисками (полномочий по распоряжению значительным объемом бюджетных средств), а также численности работников образовательного учреждения, утверждается приказом отдела образования администрации Омутинского муниципального района (с приложением расчета должностного оклада).

7.6. В случае изменения показателей, используемых при расчете должностных окладов руководителей образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, а также в связи с проведением ежегодной индексации заработной платы работников, в том числе в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, с руководителями образовательных учреждений заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов.

## 8. Прочие положения

8.1. Вновь прибывшим педагогическим работникам в каникулярное (летнее) время должностной оклад рассчитывается от минимальной заработной платы, рассчитанной с учетом коэффициентов сложности предмета и квалификации педагога.

Младшему обслуживающему персоналу при замене отсутствующих работников по причине болезни или вакансии, оплату производить до 100 % должностного оклада.

Наполняемость классов устанавливается на 1 сентября, согласно ОО-2 и в течение учебного года не изменяется.

8.2. Доплата за дополнительно проведенные часы, осуществляется с учетом всех применяемых при расчете должностного оклада педагогов коэффициентов:

- в отношении коэффициента, учитывающего квалификационную категорию – по коэффициенту педагога, осуществляющему замену;
- в отношении коэффициента сложности, приоритетности предмета – по заменяемому предмету.

8.3. В случае поручения работнику по его заявлению или с его согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы (совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии со ст.60.2, 151 Трудового кодекса РФ, в котором определяется вид и объем дополнительной работы, срок, на который она устанавливается, а также размер доплаты за её выполнение.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Оплата труда за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором учреждения.

8.4. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц 22 и 7 числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени.

При выплате заработной платы бухгалтерия учреждения в письменной форме или в форме электронного документа предоставляет работнику расчет заработной платы, сведения о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, причитающейся ему за соответствующий период (расчетный листок).

Форма расчетного листа утверждается приказом директора учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

Выплата заработной платы осуществляется путем зачисления денежных средств на лицевой счет работника (зарплатную карту), открытый в кредитной организации (банке).