

Согласовано:

Председатель Совета школы

 Н.В. Бонина

«24» апреля 2025г

Согласовано:

Председатель Совета
трудового коллектива

 С.А. Кропачева

«24» апреля 2025г



«24» апреля 2025г.

Положение
об оплате труда работников МАОУ СОШ №24
пгт. Горноуральский Пригородного района Свердловской области

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 24 (далее—Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации муниципального округа Горноуральский Свердловской области от 22.04.2025 №616 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации муниципального округа Горноуральский Свердловской области», Уставом школы, в целях совершенствования системы оплаты труда и применяется при исчислении заработной платы работников МАОУ СОШ №24.

2. Заработная плата каждого работника общеобразовательного учреждения (далее – ОУ), устанавливается трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением.

При изменении систем оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников образовательных организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

4. Фонд оплаты труда формируется исходя из штатной численности, тарификационного списка педагогических работников и объема субсидии,

предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательных организаций должен составлять не более 30 процентов.

5. Штатное расписание разрабатывается в соответствии со структурой штатного расписания, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям ОУ, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12 мая 1992 года № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденному Постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37, и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Статья 2. Условия определения оплаты труда

7. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;

- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников образовательных организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

8. При определении размера оплаты труда учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени;
- 3) объемы работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

9. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В соответствии с предусмотренными статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации государственными гарантиями по оплате труда заработная плата работника за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Свердловской области (МРОТ), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В состав МРОТ не включаются районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и дополнительная оплата работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), как по другой профессии (должности), также и по той же профессии (должности) путем расширения зоны обслуживания и увеличения объема работы, доплата за вредность, а также стимулирующие выплаты, которые не связаны с выполнением работником трудовой функции и носят социальный характер.

10. Изменение оплаты труда производится при:

- 1) присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о

выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

11. Если право на изменение размера оплаты труда в соответствии с пунктом 10 статьи 2 Положения наступило в ежегодном или ином отпуске, во время болезни или в другой период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании этих периодов.

12. Руководители образовательных организаций при установлении заработной платы работникам:

1) обеспечивают проверку документов об образовании и стаже работы, других оснований, предусмотренных Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам;

2) ежегодно составляют и утверждают штатное расписание образовательной организации, а также тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работникам образовательной организации;

4) несут ответственность за формирование заработной платы работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствии с источниками финансирования.

13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

15. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены

преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным приказом образовательной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

16. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены или приостановки для обучающихся, воспитанников занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которые не совпадают с ежегодными отпусками работников, являются рабочим временем.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, воспитанников, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников, наряду с работой, определенной трудовым договором, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной в тарификации, предшествующей началу таких каникул или периоду отмены (приостановки) занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения и других выплат за классное руководство (для педагогических работников), штатного расписания, трудового договора, табеля учета рабочего времени, приказов.

17. Для отдельных категорий работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год.

18. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется

исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей осуществляется работнику в соответствии со статьей 155 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статья 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательных организаций

19. Оплата труда работников образовательных организаций включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в статье 5 Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в статье 6 Положения.

20. При осуществлении образовательной организацией приносящей доход деятельности работникам образовательной организации устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются приказом образовательной организации.

21. Образовательная организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

22. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленных Положением.

При отсутствии должностей в соответствующих профессиональных квалификационных группах применяются утвержденные по таким должностям профессиональные стандарты.

23. Приведенные в приложениях № 1-5 к Положению размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными и ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, установленные в нормативных правовых актах Правительства

Свердловской области и администрации муниципального округа Горноуральский Свердловской области об индексации заработной платы работников образовательных организаций в текущем году.

При индексации минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Образовательные организации имеют право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

24. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам образовательных организаций, за работу в образовательных организациях, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах:

-имеющим высшее или среднее профессиональное образование (в том числе дополнительное), соответствующее требованиям к квалификации по занимаемой должности, установленным квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, либо иными нормативными правовыми актами, действовавшими на момент принятия работника на должность;

- имеющим высшее или среднее профессиональное образования не по занимаемой должности и не имеющим дополнительного образования в области, соответствующей направлению их деятельности, но назначены (или могут быть назначены) на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения согласно пункту 9 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденного приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах (коэффициентах, абсолютных величинах) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

25. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- 1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- 2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;
- 3) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;

4) персональный повышающий коэффициент.

26. В случаях, когда работнику предусмотрены повышающие коэффициенты к окладу (должностного оклада), ставке заработной платы по двум основаниям (или более), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям, за исключением повышающего коэффициента за работу в образовательных организациях, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах.

27. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

28. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

29. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с Положением) устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте образовательной организации.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

30. Размеры должностных окладов работников образовательных организаций, **занимающих должности учебно-вспомогательного персонала**, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

31. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены в приложении № 1 к Положению.

32. Учебно-вспомогательному персоналу может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента — до 2,0.

33. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные статьями 5 и 6 Положения.

34. Руководителем образовательной организации учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты из средств, полученных образовательной организацией от платных услуг, оказываемых образовательной организации на основании Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

35. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций, **занимающих должности педагогических работников** (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников установлены в приложении № 2 к Положению.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

36. Повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник», - 0,3 (при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью);

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

при установлении квалификационной категории до 01 сентября 2023 года - до истечения срока, на который она была установлена.

37. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, начинающееся со слова «Заслуженный» - 10 000 рублей;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, начинающееся со слова «Народный» - 15 000 рублей.

Указанные доплаты выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени, не образуя новые оклады (должностные оклады),

ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

38. Для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Размер персонального повышающего коэффициента — до 3,0, в пределах фонда оплаты труда.

39. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные статьями 5 и 6 Положения.

40. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций, **занимаемых должности руководителей структурных подразделений** (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений, филиалов установлены в приложении № 3 к Положению.

41. Руководителям структурных подразделений, филиалов предусматривается установление персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов до 3,0, в пределах фонда оплаты труда.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента служащих:	Соответствующий размер ППК
Уровень профессиональной подготовки работника (наличие высшего образования, средне специальное образование, курсы повышения квалификации)	0,1-1
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,1-1
Сложность и важность выполняемой работы	0,1-1
Уровень профессиональной подготовки или образования работника (стаж)	До 5 лет - 0,01 за каждый отработанный год; от 5 до 10 лет - 0,1; свыше 10 лет - 0,15

Руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, начинающееся со слова «Заслуженный» - 10 000 рублей;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, начинающееся со слова «Народный» - 15 000 рублей.

42. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10–30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

43. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные статьями 5 и 6 Положения.

44. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, **занимающих должности служащих** (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей служащих установлены в приложении №4 к Положению.

Работникам ОУ, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам). Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента служащих:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
Уровень профессиональной подготовки работника (наличие высшего образования, средне специальное образование, курсы повышения квалификации)	0,1-1
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,1-1
Сложность и важность выполняемой работы	0,1-1

Уровень профессиональной подготовки или образования работника (стаж)	До 5 лет - 0,01 за каждый отработанный год; от 5 до 10 лет - 0,1; свыше 10 лет - 0,15
--	---

45. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные статьями 5 и 6 Положения.

46. Руководителем образовательной организации служащим устанавливаются выплаты из средств, полученных образовательной организацией от платных услуг, оказываемых организацией на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

47. Размеры окладов работников **профессий рабочих** устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложении №5 к Положению.

К окладам рабочих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- 1) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

48. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС при выполнении важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и (или) ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом соответствующей образовательной организации.

49. К окладам рабочих по соответствующим профессиям применяются персональные повышающие коэффициенты в размере до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента служащих:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
Уровень профессиональной подготовки работника (наличие высшего образования, средне специальное образование, курсы повышения квалификации)	0,1-1
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,1-1
Сложность и важность выполняемой работы	0,1-1
Уровень профессиональной подготовки или образования работника (стаж)	До 5 лет - 0,01 за каждый отработанный год; от 5 до 10 лет - 0,1; свыше 10 лет - 0,15

50. С учетом условий и результатов труда работникам образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные статьями 5 и 6 Положения.

51. При осуществлении образовательной организацией приносящей доход деятельности руководителем образовательной организации работникам устанавливаются выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются соответствующим Порядком.

Статья 4. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера

52. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются начальником Управления образования в трудовом договоре.

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем образовательной организации в трудовом договоре.

53. Оплата труда руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

54. При осуществлении образовательной организацией приносящей доход деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств,

поступающих от приносящей доход деятельности, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются соответствующим Порядком.

55. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором, составленным на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям образовательных организаций, утвержденной Управлением образования.

56. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), устанавливается Управлением образования исходя из особенностей типов и видов этих образовательных организаций в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), устанавливается Управлением образования исходя из особенностей типов и видов этих образовательных организаций в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, а также среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

57. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей

и главных бухгалтеров образовательных организаций и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным администрацией муниципального округа Горноуральский Свердловской области.

58. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем образовательной организации на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктом 55 статьи 4 Положения.

Должностной оклад руководящим работникам ОУ устанавливается на 15% ниже должностного оклада директора по следующим должностям в следующем размере:

Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	68 589,00
Заместитель директора по воспитательной работе	68 589,00
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	68 589,00
Главный бухгалтер	68 589,00

Должностной оклад руководящим работникам ОУ устанавливается на 20% ниже должностного оклада директора по следующим должностям в следующем размере:

Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
Заместитель директора по правовым вопросам	64 554,00

59. Руководителям образовательных организаций, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются следующие доплаты к должностным окладам:

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Заслуженный», – 10 000 рублей;

2) за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Народный», – 15 000 рублей.

Доплаты устанавливаются:

1) для руководителей образовательных организаций – Управлением образования;

2) для заместителей руководителя – коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

60. Стимулирование руководителя образовательной организации

осуществляется с учетом результатов деятельности образовательной организации, в соответствии с целевыми показателями эффективности и критериями их оценки, на основании Положения о стимулировании руководителей образовательных организаций, утвержденного Управлением образования, которое предусматривает порядок, условия, основания (критерии) назначения стимулирующих выплат, их размеры.

61. По решению работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов образовательной организации, а также локальных нормативных и иных локальных актов Управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру не выплачиваются или их размер уменьшается. При принятии решения должны учитываться тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

62. Для заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии со статьями 5 и 6 Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательной организации.

Дополнительные выплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работ, выполняемые в пределах установленной продолжительности рабочего времени, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Статья 5. Компенсационные выплаты

63. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

64. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

65. Для работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными

и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

66. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях совместительства или неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

67. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и производятся работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Класс 3.1.	Класс 3.2.
4%	8%

Данная выплата не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

При совмещении профессий (должностей) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплата устанавливается в процентном соотношении от установленной за совмещение доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

68. Всем работникам образовательных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21 мая 1987 года № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», в размере 15 процентов.

69. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.

70. Доплата за расширение зон обслуживания (возложение дополнительных обязанностей на работах с четким разделением границ), увеличение объема работы (поручение дополнительной работы или увеличение объема ранее выполняемой работы) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности):

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

За заведование кабинетами, музеями, лабораториями	200-400 руб.
За руководство методическими комиссиями	500 руб.
За классное руководство	100 руб. за 1 чел. в классе + 1000 руб.
За проверку письменных работ	- 20% от оклада учителям русского языка и литературы; - 15% от оклада учителям математики, начальных классов; - 5% от оклада иным учителям
Выполнение технических и информационных методических функций при подготовке к ЕГЭ	500 – 1000 руб.
Организация трудового обучения	150 руб. за 1 час
За кружковую работу	150 – 200 руб. за 1 час
За сопровождение инновационной деятельности	500-2500 руб.
Проведение работ по дополнительным образовательным программам	150-200 руб. за один час внеурочной деятельности
Проведение работ по дополнительным образовательным программам	150 руб. за один час работы в коррекционном классе

71. Доплаты за выполнение дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей, не включенных в должностные инструкции, в том числе контрактного управляющего, сопровождающего (в случае подвоза обучающихся автотранспортом образовательной организации) или по другой должности (тьютора, специалиста

по охране труда и иных, в случае отсутствия данной должности в штатном расписании образовательной организации).

72. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

73. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

74. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В непрерывно действующих образовательных организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Доплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день (за часы, фактически отработанные работником) устанавливается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При предоставлении работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается

при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

75. Работникам образовательных организаций за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и в случаях:

1) 15 процентов - за работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся (воспитанников) в них превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников).

2) 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больницы, поликлиники, диспансера), за исключением государственных специальных коррекционных образовательных организаций для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, государственных оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, государственных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем образовательной организации в зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группе (классе), степени и продолжительности общения работников с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

76. Доплаты за увеличение объема работ (за классное руководство; проверку письменных работ; внеурочную деятельность и (или) неаудиторную работу; заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, музеями; руководство творческими рабочими и экспертными группами, предметными, методическими и иными комиссиями

и объединениями, экспертными и прочими советами; выполнение функций координатора, куратора проекта (класса (группы), учреждения, проектов местного или областного уровня), секретаря совета; организацию и обеспечение профессиональной ориентации обучающихся; сопровождение инновационной деятельности образовательной организации; организационно-технологические и информационно-методические функции при подготовке и проведении государственной итоговой аттестации (основного государственного экзамена и единого государственного экзамена)) устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере согласно локальному акту образовательной организации.

77. Доплаты за классное руководство за счет иного межбюджетного трансферта из федерального бюджета педагогическим работникам установленных в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемые за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти.

При этом ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата за классное руководство не может быть отменена, а ее размер не может быть снижен.

78. Право на получение денежного вознаграждения имеют педагогические работники, на которых в соответствии с локальным актом образовательной организации возложены дополнительные обязанности классного руководителя.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников образовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

Учителя из числа руководителей могут осуществлять классное руководство только с согласия начальника Управления образования.

79. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно педагогическим работникам образовательных организаций, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в каждом из двух классов.

80. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества учащихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

81. Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

1) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

2) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

3) учитывается при определении отчислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

4) учитывается для расчета оплаты труда работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, где в соответствии с федеральным законодательством установлен районный коэффициент к заработной плате;

5) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя;

6) учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

82. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства внесение каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается относительно ведения классного руководства.

Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Статья 6. Выплаты стимулирующего характера.

84. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами образовательных организаций, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих образовательных организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату

труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности образовательных организаций, направленных на оплату труда работников образовательной организации.

85. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность;
- 2) за напряженность, за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) единовременное премирование;
- 5) по итогам работы (премии);

86. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

По решению работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов образовательной организации, а также локальных нормативных и иных локальных актов Управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или их размер уменьшается. При принятии решения должны учитываться тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

87. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Ответственность за выполнение настоящего пункта несет руководитель образовательной организации.

88. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и Положением о стимулирующих выплатах работникам и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

89. К выплатам за интенсивность относятся выплаты за сложность, особый режим и график работы, в том числе с учетом показателей наполняемости классов (групп), с учетом работ, обеспечивающих безаварийность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации; за подготовку определенного количества участников конкурсов, олимпиад, конференций и других мероприятий различного уровня; за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования; за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период (наставничество); за выполнение особо важных, срочных и других работ,

значимых для образовательной организации (право определять значимость работ предоставляется руководителю образовательной организации).

Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), установленному работнику, или в абсолютном размере, на определенный период времени, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

Размер выплат за интенсивность устанавливается работнику с учетом степени интенсивности (напряженности) его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

90. К стимулирующим выплатам за напряженность, за качество выполняемых работ относятся выплаты за высокую профессиональную подготовленность работников; за высокую оценку, полученную по результатам проведенной независимой оценки качества образования; за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций и других мероприятий различного уровня; за высокие показатели подготовки учащихся к государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ); за наличие у водителей школьных автобусов квалификации первого и второго класса.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

91. Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам) работникам образовательных организаций за стаж непрерывной работы по специальности или в образовательной организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями и Положением о стимулирующих выплатах работникам, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

При исчислении стажа непрерывной работы в образовательной организации засчитывается время непрерывной работы в образовательной организации на любых должностях, как по основной работе, так и по совместительству.

Основным документом для определения стажа непрерывной работы по специальности, дающего право на получение доплат, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа работы, дающего право на получение доплат.

92. Единовременное премирование работников образовательных организаций, руководителей образовательных организаций осуществляется

в следующих случаях:

- 1) при награждении государственными наградами и ведомственными и отраслевыми наградами федерального и регионального уровней;
- 2) в связи с празднованием профессиональных праздников с учетом специфики осуществляемой образовательной организацией деятельности;
- 3) в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет).

Условия, порядок и размер единовременного премирования для работников образовательных организаций определяются Положением о стимулирующих выплатах работникам, а для руководителей образовательных организаций – локальным нормативным актом Управления образования.

93. К выплатам по итогам работы (премиям) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей (критериев) оценки эффективности труда работников образовательных организаций.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников образовательных организаций, периоды для премирования, условия, порядок и размеры выплат с учетом фактических результатов работы работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и Положением о стимулирующих выплатах работникам.

Стимулирующие выплаты по итогам работы (премии) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), установленному работнику, или в абсолютном размере, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

94. Работникам образовательных организаций стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время, пропорционально отработанному времени, за исключением стимулирующих выплат, установленных трудовыми договорами на определенный срок.

95. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам образовательных организаций, руководителям образовательных организаций в целях обеспечения социальной защищенности по письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях:

- 1) в связи со смертью супруга (супруги), родителей и детей на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство;
- 2) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении, с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака;
- 3) для оздоровления работников, руководителя образовательной организации, в том числе связанного с необходимостью лечения,

восстановления после длительной болезни на основании подтверждающих документов;

4) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов;

5) имеющим статус молодого специалиста (молодой специалист –лицо, окончившее организацию среднего и высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации).

96. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом руководителя образовательной организации, в отношении руководителя образовательной организации – приказом начальника Управления образования, при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 95 статьи 6 Примерного положения.

97. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.

98. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

99. Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником образовательной организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	8 208,00

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	23 293,00
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	24 863,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	25 694,00

к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ №24

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений, филиалов**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения	10 551,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7 714,00
3 квалификационный уровень	Заведующий столовой	10 717,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь, делопроизводитель	5 978,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант	6 838,00
4 квалификационный уровень	Механик.	9 962,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по охране труда; программист	8 400,00

**Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; мойщик посуды; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; уборщик территории	5 044,00
	Кладовщик; кухонный рабочий	5 452,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 857,00
	Слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	7 217,00
	Повар	9 042,00

Высококвалифицированным рабочим и водителю автобуса устанавливаются оклады в размере 9 842,00 рублей.