

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Заглядинская средняя общеобразовательная школа»
Асекеевского района Оренбургской области**

Согласовано
Профсоюзным комитетом
МБОУ Заглядинская СОШ
протокол № 1 от 31.01.2025г.



Утверждено
приказом МБОУ Заглядинская СОШ
приказ № 8.2 от 31.01.2025г.
(с изменениями и дополнениями от
19.05.2025г. приказ № 60)
директор _____ Н.В. Блинова



**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заглядинская
средняя общеобразовательная школа»**

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – положение) определяет систему и порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заглядинская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Настоящее положение разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации Асекеевского района Оренбургской области утвержденного Постановлением администрации Асекеевского района Оренбургской области «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации Асекеевского района» от 01.09.2022 №747-п с изменениями, внесёнными на основании Постановления администрации Асекеевского района Оренбургской области «О внесении изменений в постановление администрации Асекеевского района от 01.09.2022 №747-п» от 07.02.2024 №96-п, от 31.01.2025 №62-п.

1.3. Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Оренбургской области от 16.11.2009 № 3224/741-IV-03 «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей

руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Минздравсоцразвития России от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)», приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», приказом Минтруда России от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем», постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также других стимулирующих выплат, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Оренбургской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области» и нормативными правовыми актами Правительства Оренбургской области, Асекеевского района, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации Асекеевского района.

При утверждении положения об оплате труда работников учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации работников МБОУ Заглядинская СОШ.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, утвержденные штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.6. Настоящее положение определяет условия оплаты труда работников МБОУ Заглядинская СОШ и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее – ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех

источников финансирования), критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера (при наличии).

1.7. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации и не могут быть установлены ниже предусмотренных настоящим положением.

1.8. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)) должна составлять не менее 50 процентов.

1.9. В случае уникальности (типа, профиля) муниципальной организации руководитель учреждения по согласованию с Учредителем вправе устанавливать фиксированные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников.

1.10. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ), установленного федеральным законом, либо минимальной заработной платы, установленной отраслевым территориальным соглашением по организациям, находящимся в ведении отдела образования в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук — со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче

диплома.

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

1.15. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.16. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.17. Размеры и сроки индексации заработной платы работников организации определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных в бюджете на очередной финансовый год.

1.18. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников школы за счет всех источников финансирования.

Глава II. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и соответствующих лимитов бюджетных обязательств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Ответственными за перерасход фонда оплаты труда является руководитель муниципального учреждения.

2.2. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения в порядке, утверждаемом Учредителем в пределах фонда оплаты труда, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

2.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на стимулирующие выплаты, а также на оказание материальной помощи работникам муниципального учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников.

2.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективными

договорами и локальными нормативными актами учреждения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю муниципального учреждения из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются Учредителем.

Глава III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ Заглядинская СОШ состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств муниципального бюджета в целях доведения заработной платы работников учреждений до уровня МРОТ.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников школы включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов) (приложения № 2, № 3).

3.4. Специальная часть фонда оплаты труда работников учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников школы включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Объем средств муниципального бюджета в целях доведения заработной платы работников школы до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем школы.

Глава IV. Порядок и условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МБОУ Заглядинская СОШ устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области».

4.2. Оплата труда руководителя школы, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок и условия оплаты труда руководителя устанавливаются Учредителем, осуществляющим функции и полномочия соответствующих учреждений.

4.3. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется эффективным трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

4.3.1. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников муниципального учреждения, кроме заработной платы руководителя этого учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и внешних совместителей.

4.3.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), в размере, не превышающем 5-кратного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения.

4.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

4.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области.

4.6. Приказом Учредителя руководителю муниципального учреждения может быть предусмотрено установление выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

4.6.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю муниципального учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- при выслуге от 1 года до 3 лет – 10%;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет – 20%;
- при выслуге свыше 5 лет – 30%.

4.6.2. Руководителю муниципального учреждения при условии, что его деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, методической деятельностью, имеющим наличие почетного звания, ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, устанавливаются стимулирующие выплаты.

Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

- "Заслуженный" - 20%;
- "Кандидат наук" - 80%.

4.7. Дополнительно приказом Учредителя руководителю муниципального учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из муниципального бюджета, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

4.7.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителей муниципальных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей муниципального учреждения: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства. Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах в соответствии с таблицей:

№	Показатели	Условия расчета	Количество баллов
---	------------	-----------------	-------------------

1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательной организации (детские сады, школы)	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
3.	Количество педагогических работников в образовательной организации	за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию -	0,5 1
4.	Наличие при образовательной организации филиалов, общежитий с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
6.	Количество обучающихся (воспитанников), находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых, дети, болеющие не менее одного месяца и не имеющие возможности посещать образовательную организацию ¹	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

Муниципальные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип учреждений	Группа по оплате труда, к которой относится учреждение по количеству баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа

1.	Организация дополнительного образования	свыше 1000	от 1000 до 500	от 500 до 250	менее 250
2.	Образовательная организация (детские сады, школы)	свыше 100	от 100 до 50	от 50 до 25	менее 25
3.	Размер повышающего коэффициента	35%	25%	15%	10%

4.7.2. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя учреждения принимает Учредитель с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и исполнения целевых показателей эффективности работы и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются приказом Учредителя в зависимости от типа (вида, профиля) учреждения. Расчет повышающего коэффициента по эффективности деятельности руководителей учреждения оценивается в баллах.

Размер повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности руководителю учреждения определяется в соответствии с процентом исполнения показателей:

- при исполнении показателей от 100 до 96 баллов – 50%;
- при исполнении показателей от 95 до 91 баллов – 30%;
- при исполнении показателей от 90 до 86 баллов – 20%;
- при исполнении показателей не менее 85 баллов – 10%.

При неисполнении показателя, характеризующего выполнение муниципального задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения не устанавливается.

4.7.3. В случае уникальности (тип, профиль) учреждения Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент по группе оплаты труда и эффективности деятельности, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

4.8. Приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

4.8.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- при выслуге от 1 года до 3 лет — 10%;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет — 20%;
- при выслуге свыше 5 лет — 30%.

4.9. Дополнительно приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, может быть

установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, коэффициент по группе оплаты труда, коэффициент эффективности деятельности учреждения, за интенсивность и высокие результаты работы, за качественно выполняемых работ и прочие).

Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.10. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.11. На основании приказа Учредителя руководителю муниципального учреждения может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь.

4.11.1. Единовременное премирование руководителя учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения по следующим основным показателям:

- результативность выполнения муниципальной услуги в соответствии с условиями муниципального задания за текущий период (квартал) не менее 100%;
- выполнение плана работы на текущий год, утвержденного Учредителем;
- выполнение дополнительных поручений Учредителя;
- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;
- отсутствие замечаний отдела образования в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам;
- финансовая и имущественная деятельность учреждений (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в том числе по заработной плате)

Дополнительно руководители могут быть премированы к профессиональному празднику и нерабочим праздничным дням, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, за счет всех источников финансирования.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания у руководителя муниципального учреждения премия может быть снижена или отменена.

4.11.2. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается один раз в календарном году по заявлению руководителя учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада. В отдельных случаях допускается оказание материальной помощи руководителю учреждения по его заявлению до срока наступления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Дополнительно в индивидуальном порядке руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в размере, не превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(-и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;

- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа Учредителя за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.12. К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

Глава V. Условия и порядок назначения выплат компенсационного характера (кроме руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) из специальной части фонда оплаты труда

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников муниципальной организации при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда государственной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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 неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам муниципального учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совмина СССР от 21.05.1987 № 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».

5.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.7. Выплаты за сверхурочную работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Оплата труда за сверхурочную работу устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда таким работникам, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается 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 в выходной или праздничный нерабочий день 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или не рабочий праздничный день. Если на выходной или не рабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или не рабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, который по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы, либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В этом случае работа в выходной или праздничный не рабочий день оплачивается в одинарном размере.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с п.5.7, п.5.8 данного положения, и фактически произведенной оплатой в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

5.9. Выплаты за работу в ночное время в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в

соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.10. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Доплата при выполнении работ различной квалификации. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.12. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.13. К иным обязательным выплатам компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда относятся:

5.13.1. Доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ к должностным окладам (окладам) от фактического объема учебной нагрузки, предусмотренной в учебных планах:

- учителям начальных классов — 10%;
- учителям, преподавателям по учебным дисциплинам: русский язык, родной язык, литература — 15%;
- учителям, преподавателям по учебным дисциплинам: математика, иностранный язык, стенография, черчение, конструирование, техническая механика — 10%.

5.13.2. В классах общеобразовательных школ с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку тетрадей и письменных работ производится в размере 50% от соответствующих доплат (данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы).

5.13.3. Доплата учителям 1-4 классов, осуществляющим на основании медицинского и социально-педагогического показания индивидуальное обучение на дому, а также за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах (клиниках) или санатории, дополнительная оплата за проверку тетрадей и письменных работ не производится.

5.13.4. Единовременное вознаграждение молодым специалистам, прибывшим непосредственно после окончания профильной профессиональной образовательной организации независимо от стажа работы и образования, в размере одного оклада.

5.14. 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.

5.15. 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.

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

Глава VI. Условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера (кроме руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера)

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальной организации на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется муниципальным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципальной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью

материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципальной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципальной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения, трудовым договором.

6.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

- "Доктор наук" — 40%;
- "Доцент" — 25%;
- "Кандидат наук", "Заслуженный", "Народный" — 20%.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальной организации.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей в следующих размерах:

№	Наименование выплат	Значение
1.	ПКГ должностей «Педагогические работники» — в зависимости от стажа педагогической работы и независимо от уровня образования:	
	от 0 до 10 лет	3%
	от 10 до 20 лет	6%
	свыше 20 лет	10%
2.	ПКГ должностей «Учебно-вспомогательный персонал», «Руководители структурных подразделений», «Руководители, специалисты и служащие» — в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, и независимо от уровня образования:	
	от 1 года до 3 лет	10%
	от 3 года до 5 лет	20%
	свыше 5 лет	30%

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии

с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения образования, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6.9. Для педагогических работников муниципальных учреждений к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

№	Наименование вида работ	Значение
1.	За руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	до 10%
2.	За заведование аттестованными учебными кабинетами (лабораториями)	до 10%
3.	За заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	до 25%
4.	За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских учителям	до 20%
5.	За исполнение обязанностей мастера учебных комбинированных мастерских учителям	до 35%
6.	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов-комплектов:	
	от 10 до 19 классов	до 25%
	от 20 до 29 классов	до 50%
	более 30 классов	до 100%
7.	За классное руководство в образовательных организациях (в соответствии со следующими критериями при достижении установленной наполняемости классов):	
7.1.	в общеобразовательных организациях – 14 обучающихся и выше	1000 руб.
7.2.	в общеобразовательных организациях – менее 14 обучающихся	из расчета 71,43 руб. на одного обучающегося
8.	Молодым специалистам (в том числе студентам), стаж работы которых в образовательной организации составляет от 0 до 3 лет (ежемесячно)	5 000 руб.
9.	За работу с детьми с ОВЗ в классе в зависимости от количества детей и дополнительных часов	от 5% до 20%

6.10. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципального

учреждения применяется единовременное премирование работников:

- при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Оренбургской области; иными наградами РФ, области, района;
- при награждении Почетной грамотой отдела образования, благодарностью руководителя отдела образования;
- в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет).

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом муниципального учреждения, принятым руководителем с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

6.11. Работодатель муниципального учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом муниципального учреждения, принятым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

6.12. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.13. Стимулирующие выплаты работникам муниципальных учреждений не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей и профессий работников муниципальных дошкольных и общеобразовательных учреждений (детские сады), расположенных в сельской местности

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы)¹ по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Фиксированные размеры окладов педагогических работников муниципального учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к МГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада ² , рублей в месяц		
		с учетом минимальных требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей работников образования	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
1 уровень	Инструктор по физической культуре ³ ; музыкальный руководитель ⁴ .	17864	20368	21370
2 уровень	Воспитатель ⁵ ; старший воспитатель ⁶ ; педагог-психолог, логопед.	18198	20702	21704

¹ Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени и (или) нормы часов за ставку заработной платы в неделю (в год), в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

² Размер должностного оклада (ставка заработной платы) повышается на 5% за работу в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности, имеющим высшую и первую квалификационную категорию по занимаемой должности. Указанное повышение образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

³ Инструкторам по физической культуре образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, за сложность выполнения трудовых обязанностей применять повышающие коэффициенты вне зависимости от средней наполняемости группы: 0,3 ед.

⁴ Музыкальным руководителям образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, за сложность выполнения трудовых обязанностей применять повышающие коэффициенты в зависимости от средней наполняемости группы: 0,3 ед.

⁵ Воспитателям образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, за сложность выполнения трудовых обязанностей применять повышающие коэффициенты в зависимости от средней наполняемости группы: до 15 воспитанников – 0,1 ед.; от 16 до 20 воспитанников – 0,2 ед.; от 21 до 25 воспитанников – 0,3 ед.; свыше 25 воспитанников – 0,4 ед.

⁶ Применение должностного оклада "старший" возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность "старшего" может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей и профессий работников муниципальных дошкольных и общеобразовательных учреждений (школы), расположенных в сельской местности

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы)⁷ по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Фиксированные размеры окладов педагогических работников муниципального учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к МГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада ⁸ , рублей в месяц		
		с учетом минимальных требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей работников образования	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
1 уровень	Музыкальный руководитель ⁹ ; старший вожатый	13695	15616	16383
2 уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	13943	15743	16512
3 уровень	Воспитатель ¹⁰ ; старший воспитатель ¹¹ ; педагог-психолог; методист, классный воспитатель	13952	15871	16640
4 уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель ¹² ; педагог-библиотекарь; руководитель физического воспитания; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	14080 - 14854	16000 - 16878	16767 - 17689

⁷ Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени и (или) нормы часов за ставку заработной платы в неделю (в год), в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

⁸ Размер должностного оклада (ставка заработной платы) повышается на 5% за работу в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности, имеющим высшую и первую квалификационную категорию по занимаемой должности. Указанное повышение образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу (ставке заработной

платы).

⁹ Музыкальным руководителям образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, за сложность выполнения трудовых обязанностей применять повышающие коэффициенты в зависимости от средней наполняемости группы: 0,3 ед.

¹⁰ Воспитателям образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, за сложность выполнения трудовых обязанностей применять повышающие коэффициенты в зависимости от средней наполняемости группы: до 15 воспитанников – 0,1 ед.; от 16 до 20 воспитанников – 0,2 ед.; от 21 до 25 воспитанников – 0,3 ед.; свыше 25 воспитанников – 0,4 ед.

¹¹ Применение должностного оклада "старший" возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность "старшего" может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

¹² Наполняемость общеобразовательной организации с учетом квалификационной категории – до 100 обучающихся – от 13283 до 15818 рублей; от 101 до 300 обучающихся – 13648,15508,16250 рублей, свыше 300 обучающихся – 14013,15923,16688 рублей. Учителя, обучающие на дому, учителя филиалов – 13283, 15094, 15818 рублей; Начальная школа – 14013, 15923, 16688 рублей (в связи с высокой наполняемостью классов-комплектов).

2. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала государственного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	не установлен	библиотекарь	9996
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 уровень	Младший воспитатель	9545

3. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений

Фиксированные размеры окладов руководителей структурных подразделений государственного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
1 уровень	Заведующий (начальник, руководитель) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу: филиалом, центра образования "Точка роста"	15840

4. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей, специалистов и служащих

Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
1	2	3	4
общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 уровень	Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка, системный администратор, инженер-программист	9775
общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 уровень	Лаборант;	9860
	2 уровень	Заведующий хозяйством	10005

**5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии**

Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Квалификационный разряд	Размер должностного оклада, рублей в месяц
1	2	3	4	5
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 уровень	Гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кастелянша; уборщик бассейна	1 разряд	9200
общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	6 уровень	Водитель автомобиля (автобуса) ¹³	6 разряд	9775

**6. Размеры должностных окладов работников, должности и профессии которых не отнесены
к квалификационным группам**

Фиксированные размеры окладов работников, должности и профессии которых не отнесены к квалификационным группам устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»; приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»; приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем» и с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1; 45; 46; 51; 66.

Наименование должностей, профессии	Квалификационный разряд	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Повар; кухонный рабочий; машинист по стирке белья; оператор котельной;	1 разряд	9200
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 разряд	9545

¹³ Водителям автобусов, относящихся к 6 квалификационному уровню устанавливаются дополнительные выплаты за протяженность маршрута специальных (школьных) перевозок (свыше 50 километров) – 10-25 процентов; за организацию специальных (школьных) перевозок по дорогам особой сложности (грунтовое покрытие) – 10 процентов; за количество учеников 10 процентов; за дополнительную нагрузку по мелким ремонтам автобусов – 6521,74.

Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей и профессий работников муниципальных учреждений дополнительного образования, расположенных в сельской местности

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы)¹⁴ по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Фиксированные размеры окладов педагогических работников государственного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада ¹⁵ , рублей в месяц		
		с учетом минимальных требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей работников образования	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
2 уровень	Педагог дополнительного образования;	17029	19366	20368
3 уровень	Методист;	17196	19534	20535

¹⁴ Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени и (или) нормы часов за ставку заработной платы в неделю (в год), в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

¹⁵ Размер должностного оклада (ставка заработной платы) повышается на 5% за работу в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности, имеющим высшую и первую квалификационную категорию по занимаемой должности. Указанное повышение образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей и профессий работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере спорта, расположенных в сельской местности

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы)¹⁶ по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Фиксированные размеры окладов педагогических работников государственного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада ¹⁷ , рублей в месяц		
		с учетом минимальных требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей работников образования	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
2 уровень	Спортсмен - инструктор; тренер-преподаватель ¹⁸ ; старший тренер.	12488	14202	14936
3 уровень	Методист; методист центра тестирования ГТО;	12611	14325	15059

¹⁶ Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени и (или) нормы часов за ставку заработной платы в неделю (в год), в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

¹⁷ Размер должностного оклада (ставка заработной платы) повышается на 5% за работу в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности, имеющим высшую и первую квалификационную категорию по занимаемой должности. Указанное повышение образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

¹⁸ Оплата труда тренеров-преподавателей ДЮСШ производится в соответствии с методическими рекомендациями по организации деятельности спортивных школ в Российской Федерации (письмо Федерального агентства по физической культуре и спорту от 12.12.2006 № СК-)-10/36855, исходя из фиксированных размеров окладов, установленных настоящим Положением.

2. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей, специалистов и служащих

Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ШТ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 уровень	Художник-оформитель	9890
	2 уровень	Заведующий хозяйством	10005

3. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии

Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Квалификационный разряд	Размер должностного оклада, рублей в месяц
1	2	3	4	5
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 уровень	Гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; оператор газовой котельной.	1 разряд	9200

4. Размеры должностных окладов работников, должности и профессии которых не отнесены
к квалификационным группам

Фиксированные размеры окладов работников, должности и профессии которых не отнесены к квалификационным группам устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»; приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»; приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем» и с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1; 2; 3; 46.

Наименование должностей, профессии	Квалификационный разряд	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Повар; кухонный рабочий; машинист по стирке белья; оператор котельной	1 разряд	9200
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 разряд	9545