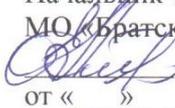


**СОГЛАСОВАНО**

Начальник Управления образования  
МО «Братский район»

 Е.В. Ахметова  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ПК  
МКОУ «Большеокинская СОШ»

 Е.И. Унтерова  
от «04» сентября 2023 г

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор  
МКОУ «Большеокинская СОШ»

 Е.Ю. Распутина  
Приказ № 105 от «04» сентября 2023 г

**ПРИНЯТО**

Общим собранием коллектива  
МКОУ «Большеокинская СОШ»

Протокол № 2  
от «04» сентября 2023 г



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
работников муниципального казённого  
общеобразовательного учреждения  
«Большеокинская средняя общеобразовательная школа»  
Муниципального образования «Братский район»**

с. Большеокинское

2023 г.

## Глава I. Общие положения

**1.1.** Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Большеокинская средняя общеобразовательная школа» (далее — Положение об оплате труда), предусматривает основополагающие принципы, нормы и условия оплаты труда, регламентируемые федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, непосредственно связанные с исчислением заработной платы работников МКОУ «Большеокинская СОШ» (далее — школа), и разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р «О плане мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- постановлением мэра Братского района № 72 от 14.02.2020 г. «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Братский район»;
- приказом Министерства образования Иркутской области от 6 сентября 2019 года № 59-мпр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.1995 г. № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях»;
- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»;
- Отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Братского района;
- решением Братской районной Думы от 11 февраля 2005 г. № 21 «Об оплате труда работников бюджетной сферы муниципального образования «Братский район», где работникам бюджетных учреждений, находящимся на финансировании из местного бюджета, расположенных в сельских населенных пунктах, тарифные ставки (оклады) устанавли-

ваются в повышенном на 25 % размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для работников учреждений бюджетной сферы района».

- «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 г., утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 г., протокол № 12».

**1.2.** Настоящее Положение об оплате труда устанавливает систему оплаты труда общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы, предусмотренные п. 2 части 2 и п. 2 части 4 ст. 23 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», является основанием для разработки положений об оплате труда работников общеобразовательных учреждений и определяет:

1) размеры и порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы;

2) размеры повышающих коэффициентов, условия их установления, начисления;

3) порядок, размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам школы;

4) порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера работникам школы;

5) показатели и критерии эффективности деятельности работников школы;

6) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

7) порядок, размеры и условия оплаты труда руководителей и их заместителей;

8) особенности оплаты труда педагогических и иных работников школы;

9) порядок замещения временно отсутствующих работников школы;

10) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников школы

**1.3.** Система оплаты труда работников школы устанавливается: соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления с учетом мнения профсоюзной организации, на основе установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**1.4.** Система оплаты труда работников формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером. Запрещается дискриминация при установлении и изменении условий труда.

**1.5.** Установление системы оплаты труда работников школы осуществляется с учетом:

- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выплат за работу в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 г. № 26-П.

**1.6.** Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда (далее — СОУТ), не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения СОУТ в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

**1.7.** Управление образования администрации муниципального образования «Братский район» использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата из фонда социального страхования части сумм страховых взносов в размере 20 (двадцати) процентов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников общеобразовательных учреждений. Возвращенные суммы из фонда социального страхования могут пойти на приобретение средств индивидуальной защиты, спецодежды, смывающих средств, аптечек и другое, согласно Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 июля 2021 г. № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

**1.8.** Порядок применения районных коэффициентов для расчета заработной платы работников общеобразовательных учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях обеспечивается с учетом выводов Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в Постановлении от 07.12.2017 г. № 38-П. Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

**1.9.** Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

**1.10.** Директор школы разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда работников МКОУ «Большеокинская СОШ» с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Положение об оплате труда работников школы МКОУ «Большеокинская СОШ» проходит обязательное согласование с Управлением образования администрации муниципального образования «Братский район».

**1.11.** Штатное расписание, тарификационный список учителей и штатная расстановка работников школы включают в себя все должности работников школы, утверждаются директором МКОУ «Большеокинская СОШ» и согласовываются с учредителем, в лице Управления образования администрации муниципального образования «Братский

район». Штатное расписание оформляет структуру, штатного состава и штатной численности школы в соответствии с его Уставом. Форма штатного расписания, тарификационного списка учителей и штатной расстановки работников должна соответствовать унифицированным формам, приведенным в Приложении № 12 к настоящему Положению об оплате труда.

**1.12.** При определении наименования должностей (профессий) и должностных обязанностей работников, директор МКОУ «Большеокинская СОШ» обязан руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащем, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования и должностей работников культуры, искусства и кинематографии, в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»).

**1.13.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее — ПКГ).

**1.14.** Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в общеобразовательных учреждениях, устанавливается 36 часов работы в неделю, рабочее время мужчин в неделю — 40 часов.

**1.15.** Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, ст. 333 ТК РФ.

**1.16.** Месячная заработная плата каждого работника школы, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ), установленного Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с вносимыми изменениями в часть первую статьи 1 и с изложением ее в новой редакции.

**1.17.** В случаях, когда размер оплаты труда работников школы зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа в школу;
- 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 наступлении у работников права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за работниками сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**1.18.** Заработная плата работников школы (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**1.19.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

**1.20.** Заработная плата в школе выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

**1.21.** Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам школы предоставляется в количестве 28 (двадцати восьми) календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 (Приложение 11). Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для всех работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется в количестве 16 (шестнадцати) календарных дней. Оплата отпуска работников общеобразовательных учреждений производится за три дня до его начала. При получении листка нетрудоспособности по уходу за членами семьи ежегодный оплачиваемый отпуск не продлевается.

**1.22.** Работникам школы предоставляются дни отдыха с сохранением заработной платы при условии согласования данного пункта в коллективном договоре учреждения в следующих случаях:

- отцу при рождении ребенка — 1 календарный день;
- бракосочетание работника — 3 календарных дня;
- для проводов ребенка в армию — 1 календарный день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября — 1 календарный день;
- в случае смерти близких родственников — 3 календарных дня.

В случае необходимости и при наличии веских причин педагогические работники одновременно имеют право на длительный отпуск продолжительностью в один год или меньшей продолжительностью по желанию работника, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы с возможностью присоединения длительного отпуска или его части к очередному ежегодному отпуску (ст. 335 ТК РФ и п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

**1.23.** Заработная плата в школе выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда.

**1.24.** Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год, на основании штатного расписания школы с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, исходя из доведенных объемов бюджетных ассигнований и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников школы.

Фонд оплаты труда школы включает в себя фонды оплаты труда административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного персонала и прочего персонала.

**1.25.** Годовой фонд оплаты труда формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе должностных окладов директора МКОУ «Большеокинская СОШ»;
- компенсационного характера;
- стимулирующего характера, которые составляют 30% от фонда оплаты труда работников.

**1.26.** Фонд оплаты труда формируется с учетом размера районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **Глава II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников общеобразовательных учреждений**

**2.1.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы устанавливаются трудовыми договорами на основе ПКГ (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, — с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников школы.

**2.2.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) школы определены в Приложении № 1 к настоящему Положению об оплате труда и устанавливаются в размере не ниже утвержденных настоящим Положением, с учетом профессиональной подготовки, уровня квалификации и объема выполняемой работы.

**2.3.** Заработная плата работников школы рассчитывается по формуле (1):

$$ЗП = О + Кв + Св, \tag{1}$$

где: ЗП — заработная плата;

О — оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

Кв — компенсационные выплаты;

Св — стимулирующие выплаты.

## **Глава III. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам школы**

**3.1.** Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Рос-

сийской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

**3.2.** Работникам школы устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- доплата за вредные условия труда.

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

- районный коэффициент;

- надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

3) надбавка за работу в сельской местности;

4) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за выполнение работ различной квалификации;

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Перечень и размеры выплат при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, установлен в Приложении № 2 к настоящему Положению об оплате труда.

Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 2 пункта 31 настоящего Положения, устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные, подпунктом 2 пункта 31 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**3.3.** Выплаты работникам школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере от 4 (четырёх) процентов до 12 (двенадцати) процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством. Указанные выплаты устанавливаются по результатам проведения СОУТ. После того, как условия труда перестают быть опасными (по результатам СОУТ), данные выплаты прекращаются, с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

**3.4.** Работникам школы, расположенных в сельских населенных пунктах, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 (двадцать пять) процентов

оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, педагогическим работникам 25 (двадцать пять) процентов – с учетом педагогической нагрузки.

**3.5.** Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22:00 часов до 6:00 часов) работникам общеобразовательных учреждений производится в размере 35 (тридцати пяти) процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

**3.6.** На установление доплат за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей отсутствующего работника, за увеличение объема работы, за расширение зон обслуживания используется экономия фонда заработной платы школы.

**3.7.** Компенсационные выплаты начисляются:

а) по одной должности при работе сотрудника на двух рабочих местах, аттестованных с компенсационными выплатами, если это является совмещением (то есть без увеличения рабочего времени);

б) по двум должностям при работе сотрудника на двух рабочих местах, аттестованных с компенсационными выплатами, если это является совместительством (то есть с увеличением рабочего времени);

в) при увеличении нагрузки до 1,5 ставок, компенсационные выплаты выплачиваются в полном объеме, то есть на 1,5 ставки (ст. 284 ТК РФ).

**3.8.** Перечень должностей работников, конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера определяются руководителями общеобразовательных учреждений в зависимости от заключений, после проведения СОУТ, степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

#### **Глава IV. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам школы**

**4.1.** Установление стимулирующих выплат работникам школы на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательных учреждений. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждений об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

- объективность — размер вознаграждения работников определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость — работникам известно, какое вознаграждение они получают в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность — вознаграждение соответствует трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;

- своевременность — вознаграждение следует в тот же период, в котором были достигнуты результаты;

- прозрачность — правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

**4.2.** Работникам школы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты с применением повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) — ПК;
- 4) выплаты с применением персонального повышающего коэффициента — ППК;
- 5) выплаты с учетом дополнительного повышающего коэффициента — ДПК;
- 6) выплаты молодым специалистам;
- 7) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;
- 8) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 9) премия по итогам календарного года (далее — годовая премия) за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей.

**4.3.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы, без учета повышающих коэффициентов, в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и органов местного самоуправления.

**4.4.** Выплаты за интенсивность труда применяются для общеобразовательных учреждений, расположенных в городе, устанавливаются на постоянной основе и начисляются в размере 25 (двадцати пяти) процентов от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников общеобразовательных учреждений, согласно ПКГ — для рабочих и служащих, но за исключением руководителей, заместителей руководителя, педагогического персонала.

**4.5.** Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на постоянной основе на основании приказа директора МКОУ «Большеокинская СОШ» и начисляются в размере не более 30 (тридцати) процентов от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников школы, согласно ПКГ — для рабочих и служащих, работников культуры и кинематографии, педагогического персонала, но за исключением административно-управленческого персонала.

**4.6.** Выплаты с применением повышающего коэффициента (ПК) к установленным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы работников школы устанавливаются на основании приказа директора МКОУ «Большеокинская СОШ» применяются к следующим категориям работников:

- ПК к окладам работников образования;
- ПК к окладам специалистов и служащих;
- ПК к окладам рабочих;
- ПК к окладам учебно-вспомогательного персонала;
- ПК к окладам работников культуры, искусства и кинематографии.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются по занимаемым должностям в зависимости от отнесения данных должностей к квалификационному уровню соответствующей ПКГ, согласно Приложению № 1 настоящего Положения об оплате труда.

**4.7.** Выплаты с применением персонального повышающего коэффициента (ППК) устанавливаются педагогическим работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, и других факторов, утвержденных

ных локальными актами общеобразовательных учреждений, согласованными с первичной профсоюзной организацией. Решения об установлении выплат с применением ППК и их размеров принимаются директором и членами комиссии по распределению выплат стимулирующего характера школы персонально в отношении каждого педагогического работника.

**4.8.** Размер выплат с применением ППК учитывается, согласно:

- уровня профессиональной подготовленности: наличие курсовой подготовки и повышение профессиональной компетентности в области качества образования;
- применения различных форм занятий по изучению предмета и формированию компетенции;
- коррекционно-развивающие занятия в классах инклюзивного обучения;
- доплаты за стаж непрерывной работы по основному месту работы, но не более чем за 1 ставку.

Выплаты с применением ППК устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, год). Рекомендуемый размер выплат с применением ППК для педагогических работников — от 0,01 до 2,0.

**4.9.** Выплаты педагогическим работникам с применением ППК не начисляются:

- в период временной нетрудоспособности;
- в период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

**4.10.** Размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, выплаты с применением ППК, определяются директором МКОУ «Большеокинская СОШ» и комиссией по распределению стимулирующих выплат школы, с учетом соблюдения условий, указанных в п. 4.5 и 4.8 настоящего Положения об оплате труда, согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренных в общеобразовательных учреждениях, согласно Приложений № 6, 9 и 10 к настоящему Положению об оплате труда.

**4.11.** Показатели и критерии эффективности деятельности рассматриваются комиссиями по распределению стимулирующих выплат, созданными в школе, в отношении каждого работника. Комиссия по распределению стимулирующих выплат формируется из председателя комиссии, которым является директор МКОУ «Большеокинская СОШ», и членов комиссии по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается директором МКОУ «Большеокинская СОШ» по согласованию с первичной профсоюзной организацией, порядок деятельности комиссий по распределению стимулирующих выплат, периодичность заседаний закрепляется Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат, утверждаемым директором МКОУ «Большеокинская СОШ» с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

**4.12.** Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников школы присваивается определенное количество баллов от стимулирующего фонда.

**4.13.** Решения комиссий по распределению стимулирующих выплат об установлении баллов или абсолютного размера оформляются протоколами, которые утверждаются председателями комиссий по распределению стимулирующих выплат школы.

**4.14.** На основании протоколов комиссий по распределению стимулирующих выплат директор МКОУ «Большеокинская СОШ» издаёт приказ о распределении выплат стимулирующего характера и обеспечивают гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

Протокол заседания комиссии, по распределению стимулирующих выплат, подписанный всеми членами комиссии.

**4.15.** Перечень примерных оснований для уменьшения стимулирующих выплат работникам школы установлен в Приложении № 8 к настоящему Положению об оплате труда.

**4.16.** Выплаты с учетом дополнительного повышающего коэффициента (ДПК) устанавливаются за профессиональное развитие на основании приказа директора МКОУ «Большеокинская СОШ»:

- работникам школы, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» ежемесячно, в размере 15 (пятнадцать) процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам – ежемесячно, в размере 15 (пятнадцать) процентов с учетом педагогической нагрузки;

- работникам школы, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», ежемесячно, в размере — 15 (пятнадцать) процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам – ежемесячно, в размере 15 (пятнадцать) процентов с учетом педагогической нагрузки;

- работникам школы, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль К. Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Россий-

ской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации, почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»; нагрудный знак «Почетный наставник»; нагрудный знак «За верность профессии»; нагрудный знак «Молодость и Профессионализм» ежемесячно, в размере — 10 (десять) процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам – ежемесячно, в размере 10 (десять) процентов с учетом педагогической нагрузки;

- работникам школы, имеющим нагрудный знак «Почетный работник гидрометеослужбы России» — ежемесячно, в размере 10 (десять) процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам – ежемесячно, в размере 10 (десять) процентов с учетом педагогической нагрузки;

- работникам школы, имеющим нагрудный знак «Почетный работник охраны природы» ежемесячно, в размере — 10 (десять) процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам – ежемесячно, в размере 10 (десять) процентов с учетом педагогической нагрузки;

- работникам школы, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» ежемесячно, в размере — 10 (десять) процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам – ежемесячно, в размере 10 (десять) процентов с учетом педагогической нагрузки.

При наличии у работников нескольких оснований для установления ДПК, данные выплаты суммируются.

**4.17.** Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, приступившим к работе по полученной специальности впервые в течение трех лет с момента окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования, не считая отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, периода прохождения военной службы по призыву, на основании документа об образовании и (или) о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования, с учетом педагогической нагрузки, на основании приказа руководителя устанавливаются выплаты в размерах:

- 20 (двадцать) процентов (до 3 лет работы);
- 10 (десять) процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 (пять) процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в общеобразовательном учреждении по специальности.

**4.18.** Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются на основании директора МКОУ «Большеокинская СОШ». К ним относятся выплаты за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» носят ежемесячный характер и уста-

навливаются с учетом педагогической нагрузки по занимаемой должности, согласно Приложению № 5 к настоящему Положению об оплате труда.

**4.19.** Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и доведенных до учреждений лимитов. Выплаты осуществляются на основании приказа директора МКОУ «Большеокинская СОШ» и на основании критериев эффективности деятельности:

- качественные показатели работы по осуществлению образовательного процесса с учетом всего многообразия образовательных результатов, достигаемых обучающимися;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- наличие системы индивидуальной поддержки обучающихся, имеющих проблемы в обучении, поведении;
- предоставление опыта на конкурсах педагогических достижений;
- высокая коммуникативная культура;
- результативность социализации и самореализации обучающихся;
- наличие навыков оценочной (самооценки) деятельности;
- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе современных форм и методов организации труда.

**4.20.** Выплата премии по итогам календарного года (годовая премия) за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей производится на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения в декабре календарного года, за который она выплачивается.

Для директора МКОУ «Большеокинская СОШ» годовая премия устанавливается нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

**4.21.** Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Право на получение годовой премии имеют работники, принятые на работу по основной должности согласно утвержденному штатному расписанию школы.

**4.22.** Размер годовой премии определяется в фиксированной сумме в рублях или в процентах от должностного оклада (должностного оклада), фактически установленного по занимаемой должности (профессии) на период выплаты годовой премии, с учетом размера районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году.

**4.23.** Годовая премия не выплачивается работникам:

- уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;
- сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству.

**4.24.** директор МКОУ «Большеокинская СОШ» имеет право лишать работников годовой премии за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в случаях, предусмотренных коллективными договорами. Лишение годовой премии оформляется приказом директора МКОУ «Большеокинская СОШ» с обязательным указанием причины.

**4.25.** Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) и годовая премия выплачивается по решению и согласованию главного распорядителя бюджетных средств при наличии экономии фонда оплаты труда школы муниципального образования «Братский район».

**4.26.** Конкретные размеры стимулирующего характера работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед общеобразовательным учреждением и в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда.

**4.27.** Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКОУ «Большеокинская СОШ» и в пределах доведенных лимитов до школы.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы педагогическим работникам школы осуществляются в пределах фонда оплаты труда педагогических работников с учетом целевых показателей средней заработной платы педагогических работников, ежегодно утверждаемых приказом начальника Управления образования администрации муниципального образования «Братский район».

## **Глава V. Порядок индексации заработной платы работников школы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги**

**5.1.** Индексация (повышение) окладов работников школы осуществляется в соответствии с муниципальными правовыми актами мэра муниципального образования «Братский район» с округлением их размеров до целого рубля в сторону увеличения.

## **Глава VI. Условия оплаты труда директора и заместителей директора МКОУ «Большеокинская СОШ»**

**6.1.** Условия оплаты труда директора МКОУ «Большеокинская СОШ», заместителей директора МКОУ «Большеокинская СОШ» определяются трудовыми договорами в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица.

**6.2.** Трудовые договоры с директором МКОУ «Большеокинская СОШ» заключаются в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной в соответствии с частью 3 ст. 275 ТК РФ постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

**6.3.** Оплата труда директора МКОУ «Большеокинская СОШ», заместителей директора МКОУ «Большеокинская СОШ» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовых договорах.

**6.4.** Выплаты компенсационного характера директору МКОУ «Большеокинская СОШ», заместителям директора МКОУ «Большеокинская СОШ» устанавливаются в соответствии с главой III настоящего Положения с учетом условий труда.

**6.5.** Размер должностного оклада директора МКОУ «Большеокинская СОШ» определяется в порядке, установленном правовым актом мэра муниципального образования «Братский район».

**6.6.** Выплаты стимулирующего характера директору МКОУ «Большеокинская СОШ» по итогам квартала рассматривается до 30 числа последнего месяца квартала. Квартальная премия выплачивается во второй половине следующего месяца за отчетный квартал в заработную плату за 1 половину текущего месяца.

**6.7.** Выплаты стимулирующего характера директору МКОУ «Большеокинская СОШ» по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности директора МКОУ «Большеокинская СОШ», устанавливаются Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Братский район», утвержденного Распоряжением мэра Братского района.

Стимулирующая выплата производится из фонда стимулирования в размере 1,5 (одна целая пять десятых) процента, предусмотренных на оплату труда работников школы.

Выплаты премиального характера директора МКОУ «Большеокинская СОШ» по итогам работы устанавливаются нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

**6.8.** Оклады (должностные оклады) заместителей директора МКОУ «Большеокинская СОШ» устанавливаются на 10 - 45 (десять - сорок пять) процентов ниже должностного оклада директора МКОУ «Большеокинская СОШ». Оклады (должностные оклады) заместителей директора МКОУ «Большеокинская СОШ», должности которых не включены в ПКГ — устанавливаются на 10 - 45 (десять - сорок пять) процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения. Установление окладов заместителей руководителя общеобразовательных учреждений производится при согласовании с учредителем, в лице начальника Управления образования администрации муниципального образования «Братский район».

**6.9.** Оклады заместителей директора МКОУ «Большеокинская СОШ» меняются только в случае изменения оклада директора МКОУ «Большеокинская СОШ».

**6.10.** Месячный объем средств на выплату стимулирующего характера заместителям директора МКОУ «Большеокинская СОШ» определяется от месячного фонда оплаты труда заместителей директора МКОУ «Большеокинская СОШ» в соответствии с утвержденным штатным расписанием, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями и должен составлять не более 30 процентов. На выплату стимулирующего характера начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МКОУ «Большеокинская СОШ» производятся в виде выплат по итогам работы за месяц на основании ут-

вержденных директором МКОУ «Большеокинская СОШ» показателей и критериев эффективности их деятельности, согласно Приложению № 10 к настоящему Положению об оплате труда.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МКОУ «Большеокинская СОШ», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

**6.11.** Во время летнего периода, когда все заместители руководителя находятся в отпуске, образовательную деятельность общеобразовательное учреждение не ведет, следовательно, общий фонд стимулирующих выплат к распределению по заместителям директора — не формируется.

**6.12.** Выплаты с применением ДПК за награды и Почетные звания педагогические работники, а также директора и заместители директора получают за работу в сфере образования.

Выплаты за наличие квалификационной категории учитываются при наличии педагогической нагрузки, соответствующей той должности, по которой установлена квалификационная категория или при условии, что по этой должности совпадают должностные обязанности, учебные программы, трудовая функция, согласно Приложению № 7 к настоящему Положению об оплате труда.

**6.13.** Среднегодовая заработная плата заместителя директора МКОУ «Большеокинская СОШ» с учетом всех компенсационных, стимулирующих выплат и иных выплат не должна превышать среднегодовую заработную плату директора МКОУ «Большеокинская СОШ» — данное условие не распространяется на вновь назначенного директора МКОУ «Большеокинская СОШ».

## **Глава VII. Условия оплаты труда педагогических работников школы**

**7.1.** Оплата труда педагогических работников связана с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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», предусматривающем, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

**7.2.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы, осуществляющих непосредственно образовательную деятельность, устанавливаются за норму часов учебной нагрузки и на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, согласно Приложению № 1 к настоящему Положению об оплате труда.

**7.3.** Порядок оплаты труда для педагогических работников:

- норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, старший вожатый, тьютор, воспитатель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями);

- норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы (учитель-дефектолог, учитель-логопед);

- норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы

(музыкальный руководитель);

- норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы (воспитатель, непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися с ОВЗ);

- норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы (инструктор по физической культуре, воспитатель осуществляющий присмотр и уход за детьми в группах продленного дня);

- норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы (педагог дополнительного образования, учителя, осуществляющие образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в т.ч. адаптированным)

— размеры ставок заработной платы, устанавливаются за календарный месяц за норму часов педагогической и учебной работы в неделю (в год), являются расчетными величинами, позволяющими исчислять заработную плату с учетом фактического объема педагогической или учебной работы.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы для указанных педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, для учителей, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в т.ч. адаптированным) норма часов включает перемены.

**7.4.** Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по основному виду педагогической деятельности назначаются в пределах фонда оплаты труда педагогов, занимающих основные ставки.

Фонд оплаты труда педагогов школы по основному виду деятельности формируется согласно нормативным правовым актам муниципальных органов самоуправления.

Заработная плата педагогического персонала школы, включая оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты, по основному виду деятельности, внешнему и внутреннему совместительству, должна быть не ниже МРОТ, пропорционально отработанному времени (если сотрудник принят на нагрузку менее 1 ставки или на 1 ставку).

**7.5.** Должности педагогических работников школы, по которым учитывается присвоенная квалификационная категория, приведены в Приложении № 7 к настоящему Положению об оплате труда.

Согласно приложению № 3 к «Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2020 - 2023 годы», заключённому между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 6 декабря 2017 г. — в период срока действия имеющейся квалификационной категории (установленной педагогическим работникам, в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276), при выполнении ими педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета, типа образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным

ренными пунктами 5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ);

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в т.ч. по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы).

**7.6.** Не допускается существенной дифференциации в размерах заработной платы педагогических работников школы, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации.

**7.7.** В системе оплаты труда педагогических работников школы:

- учитель по основным общеобразовательным программам (в т.ч. адаптированным);
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- тьютор;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель, осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися с ОВЗ;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-психолог и другие,

— выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу или учебную работу сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников предусматривается следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной работы — путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню ПКГ, без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов, устанавливаемых в процентах при оплате труда педагогических работников школы, для которых установлены нормы часов учебной или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также за работу в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в общеобразовательных учреждениях (классах, классах-комплектах, группах) для обучающихся с ОВЗ и (или) нуждающихся в длительном лечении, осуществляется путем умножения размера оплаты труда, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов, установленных в процентах (в абсолютных величинах) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, которые затем суммируются и применяются пу-

тем умножения образовавшейся величины на размер оплаты труда, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

**7.8.** Ставка заработной платы за календарный месяц устанавливается учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в т.ч. адаптированным) за норму часов педагогической работы 18 часов в неделю — это является нормируемой частью их педагогической работы и выплачивается данным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (приложение 1 к приказу № 536).

К «другой части педагогической работы» относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих образовательную деятельность, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

**7.9.** Согласно п. 2.2 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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» отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой:

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- учителям физической культуры общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах.

**7.10.** Учителям школы, применяющих норму часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении (не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений), до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающим с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

**7.11.** При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых школа является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, классах-комплектах. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов у учителей выпускных классов, классов-комплектов, обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, классах-комплектах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе руководителей общеобразовательных учреждений в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, классов-комплектов, групп.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, директор МКОУ «Большеокинская СОШ» уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений или до ухода педагогического работника в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, в случае изменения учебной нагрузки на начало учебного года, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

**7.12.** При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право в оставлении на работе, предоставляется работникам (кроме случаев, установленных в ст. 179 ТК РФ):

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавших в данной организации более десяти лет;
- одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка, обучающегося в учреждении профессионального образования (на бюджетной основе);
- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- лица, трудовой договор с которыми был расторгнут по сокращению численности или штата работников общеобразовательного учреждения, имеют преимущественное право на трудоустройство и возвращение в школу в случае открывшихся вакансий.

**7.13.** Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению/сокращению работников, то предупредить об этом необходимо не позднее, чем за три месяца (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

**7.14.** В соответствии со ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

**7.15.** При возложении на учителей школы, для которых указанные учреждения являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие учреждения, количество часов, установленное для обучения на дому, включается в учебную нагрузку учителей.

**7.16.** Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы.

**7.17.** В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

**7.18.** Объем учебной нагрузки учителей определяется ежегодно и устанавливается локальными нормативными правовыми актами общеобразовательных учреждений, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе.

Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников происходит до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск для определения ее объема на новый учебный год и классов, классов-комплектов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки, в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться директором МКОУ «Большеокинская СОШ» определяется учредителем, в лице начальника Управления образования администрации муниципального образования «Братский район».

**7.19.** За время работы в периоды отмены образовательного процесса — невозможность посещения для обучающихся школы по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (далее — периоды отмены образовательного процесса) — оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники школы привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В периоды отмены образовательного процесса работники школы из числа учебно-вспомогательного и прочего персонала школы могут привлекаться директором МКОУ «Большеокинская СОШ» для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической деятельности во время каникул, оплата за это время не производится.

## **Глава VIII. Условия оплаты труда общеотраслевых должностей служащих и рабочих школы**

**8.1.** Установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам, занимающим должности служащих и рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, согласно Приложению № 1 к настоящему Положению об оплате труда.

**8.2.** ПК к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются по должностям служащих и рабочих с учетом их профессионального уровня.

**8.3.** Работники из числа учебно-вспомогательного и прочего персонала общеобразовательных учреждений 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.

## **Глава IX. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников школы**

**9.1.** Почасовая оплата труда производится пропорционально фактически выполненному объему учебной нагрузки.

Почасовая оплата труда применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

**9.2.** Часы замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей оплачиваются дополнительно, сверх установленной тарификации (п. 2.7 приложения 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601).

**9.3.** Размер оплаты за один час учебной работы определяется путем деления установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника, за норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификационной категории замещающего работника, но без учета иных выплат компенсационного характера к ставке заработной платы, установленных локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения, на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году) (Приложение № 13).

Оплата за один час учебной работы производится с учетом размера районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

О среднемесячном количестве рабочих часов при 40-часовой, 36-часовой, 30-часовой, 24-часовой рабочей неделе, которое используется для определения часовых ста-

вок, сообщено в письме Министерства образования Российской Федерации от 09.11.1995 г. № 75-М, а также, в письме Министерства образования Российской Федерации от 29.12.1995 г. № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях».

**9.4.** Директор МКОУ «Большеокинская СОШ» в пределах имеющихся средств, если это целесообразно экономически и не ущемляет интересов основных работников школы, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов. Ставки заработной платы определяют на основе квалификационного уровня ПКГ.

## **Глава X. Порядок замещения временно отсутствующих работников школы**

**10.1.** С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной основным трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

**10.2.** При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (20% оклада по замещаемой должности с учетом выплат за работу в сельской местности, с учетом размера районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Доплата при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, не является заработной платой — это доплата за выполнение дополнительной работы, следовательно, стимулирующие выплаты на эту сумму не начисляются.

Учет рабочего времени работников при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ — не производится.

**10.3.** Если работа по одной из должностей выполняется работником за пределами продолжительности рабочего дня, установленной для него по другой должности — это совместительство.

**10.4.** Работник принимается по основному месту работы не более, чем на одну ставку. Работа свыше одной ставки считается совместительством и регулируется главой 44 ТК РФ.

**10.5.** Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным количеством работодателей с учетом требований ст. 284 ТК РФ.

Учет рабочего времени работника, осуществляющего работу по внутреннему совместительству, отражается в отдельной строке.

**10.6.** В соответствии со ст. 288 ТК РФ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

**10.7.** По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник согласно ст. 72.2 ТК РФ может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным, а трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

**10.8.** Директор МКОУ «Большеокинская СОШ» может без согласия работников на период до одного месяца привлекать работника для замещения отсутствующего работника.

### **Особенности замещения учителей и иных педагогических работников школы**

**10.9.** В школе замещение временно отсутствующих педагогических работников может осуществляться другими педагогическими работниками, а также иными категориями работников с их письменного согласия применительно к порядку и условиям, установленным ст. 60.2 и 151 ТК РФ.

**10.10.** Учитывая особенности труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, размер дополнительной оплаты за исполнение с письменного согласия обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, следует определять исходя из размера ставки заработной платы замещающего работника, с учетом фактического объема дополнительной педагогической, учебной (преподавательской) работы.

**10.11.** Уроки временно отсутствующих учителей должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное с их письменного согласия количество часов занятий по тому же учебному предмету следует производить на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

**10.12.** Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или иным причинам учителей, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно только после выполнения учителем установленного объема учебной нагрузки.

**10.13.** Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не является совместительством, не потребует заключения трудового договора при условии, что она осуществляется с согласия работодателя (пп. «в» п. 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

В этом случае к трудовому договору оформляется дополнительное соглашение на условиях почасовой оплаты с установленным объемом учебной нагрузки в рамках указанного количества часов и соответствующей оплатой. При превышении указанного объема педагогической нагрузки, с работником следует заключить договор совместительства. Особенности определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотрены пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к приказу Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014 г.

**10.14.** Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

**10.15.** При замещении свыше двух месяцев, со дня его начала, осуществляют уточнение недельного объема учебной нагрузки и производят перерасчет месячной оплаты труда учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки, предусматривая в дополнительном соглашении к трудовому договору, вносят изменение в тарификационный список.

**10.16.** Если заранее известно, что замещение учителя будет осуществляться более двух месяцев (к примеру, на период нахождения учителя в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период до приема на работу постоянного учителя в случаях, когда на вакантные часы учебной нагрузки планируется принять другого учителя), оформление дополнительного соглашения к трудовому договору об увеличении объема учебной нагрузки на период замены целесообразно осуществлять с первого дня замены без использования почасовой оплаты, то есть производить оплату труда из установленного замещающему учителю размера ставки заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки, определенному с учетом часов замещения.

**10.17.** Учебная нагрузка педагогов, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем, временно передается приказом руководителя общеобразовательного учреждения для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия. Другим учителям, переданная временно, учебная нагрузка уменьшается в соответствии с трудовым законодательством.

**10.18.** На период замещения временно отсутствующего учителя может быть принят другой учитель того же предмета, с которым должен быть заключен срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника.

**10.19.** При временном замещении отсутствующего педагогического работника, педагог, замещавший и проходивший с обучающимися учебную программу по своему предмету вперед, дополнительную оплату в этот период не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации.

Отсутствовавшему учителю, который при возвращении будет проводить учебные занятия по своему расписанию и по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия, кроме заработной платы, установленной при тарификации, должна производиться из установленного размера ставки заработной платы почасовая оплата за часы занятий, данные сверх фактического объема своей учебной нагрузки, установленного при тарификации.

**10.20.** При оформлении преподавательской работы директора МКОУ «Большеокинская СОШ», заместителей директора МКОУ «Большеокинская СОШ» иных работников, необходимо учитывать, что осуществление наряду с основной работой, определенной трудовым договором, не считается совместительством и не требует заключения отдельного трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия директора

МКОУ «Большеокинская СОШ», для директора МКОУ «Большеокинская СОШ» — с согласия учредителя (пп. «ж» п. 2 постановления Министерства труда России от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

Доплата при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, не является заработной платой — это доплата за выполнение дополнительной работы, следовательно, стимулирующие выплаты на эту сумму не начисляются.

**10.21.** За учебную работу, выполняемую по замещению отсутствующего учителя, производится почасовая оплата пропорционально фактически выполненному объему учебной нагрузки.

**10.22.** Замещение временно отсутствующих учителей на длительное время в МКОУ «Большеокинская СОШ» может осуществляться путем временного перевода другого работника (например, педагога-психолога, социального педагога и другие) с его согласия, на должность учителя на период до выхода отсутствовавшего работника на работу (ст. 72.2 ТК РФ).

#### **Особенности замещения временно отсутствующих директора МКОУ «Большеокинская СОШ»**

**10.23.** Директор МКОУ «Большеокинская СОШ» — физическое лицо, которое осуществляет руководство МКОУ «Большеокинская СОШ», в том числе выполняет функции единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК РФ).

**10.24.** Особенности правого положения директора МКОУ «Большеокинская СОШ», связанных с их трудовыми отношениями, является:

- при наличии в штате школы должности заместителей директора МКОУ «Большеокинская СОШ», исполнение обязанностей временно отсутствующего директора МКОУ «Большеокинская СОШ» обязательным не является.

**10.25.** При замещении временно отсутствующего директора МКОУ «Большеокинская СОШ» (в том числе вакансия), должностные обязанности директора МКОУ «Большеокинская СОШ» не могут исполняться по совместительству — часть 5 ст. 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**10.26.** Директор МКОУ «Большеокинская СОШ» на период своего отсутствия не вправе применять положение ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ о временном переводе работников на занимаемую им должность для исполнения своих обязанностей.

Директор МКОУ «Большеокинская СОШ» вправе воспользоваться только положениями статьи 60.2 ТК РФ, предусматривающей, что на период своего временного отсутствия директор может возложить исполнение своих обязанностей на одного из работников школы, в первую очередь, на заместителя директора МКОУ «Большеокинская СОШ».

**10.27.** С работником, которому поручается замещение обязанностей директора МКОУ «Большеокинская СОШ», директор МКОУ «Большеокинская СОШ» заключает дополнительное соглашение к трудовому договору по основной работе, и издает соответствующий приказ.

В дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с работником по основной должности, при замещении отсутствующего директора МКОУ «Большеокинская СОШ», работнику может быть поручено выполнение полностью всех его обязанно-

стей либо установлены ограничения, исключающие возможность изменять структуру и штатное расписание школы, условия оплаты труда работников, осуществлять прием на работу, и другие ограничения.

**10.28.** При временном замещении заместителем директора обязанностей директора МКОУ «Большеокинская СОШ», без освобождения от своей основной работы, ему производится доплата (20% оклада по замещаемой должности с учетом выплат за работу в сельской местности, с учетом размера районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

**10.29.** Запись в трудовую книжку работника, замещающего наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, временно отсутствующего директора, не вносится.

**10.30.** В зависимости от продолжительности временного отсутствия директора МКОУ «Большеокинская СОШ», учредитель вправе на этот период заключить срочный трудовой договор о работе в должности директора, руководствуясь частью второй ст. 59 ТК РФ.

**10.31.** Назначение на период временного отсутствия руководителя общеобразовательного учреждения другого работника, ему должен устанавливаться должностной оклад, предусмотренный по должности руководителя с учетом уровня квалификации замещающего работника.

## **Глава XI. Порядок и условия оплаты труда сторожей, машинистов-кочегаров и операторов электростанции школы**

**11.1.** Для сторожей, операторов электростанции и машинистов-кочегаров устанавливается сменный график работы. В течение учетного периода график дежурств регулируется так, чтобы норма рабочих часов составляла не более установленной нормы для мужчин и женщин. Если работодатель намеренно создает условия для сверхурочной работы — это влечет несоблюдения гарантий по продолжительности труда, которые установлены для граждан законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

**11.2.** Графики работ вводятся в действие приказами директора МКОУ «Большеокинская СОШ». Графики сменности директор обязан довести до сведения каждого сотрудника не позднее, чем за один месяц до его введения в действие (ч. 4 ст. 103 ТК РФ). Для школы форма табеля учета использования рабочего времени (ф. 0504421) утверждена Приказом Минфина России от 30.03.2015 г. № 52н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управлениями государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению» (Приложение № 12).

Для исключения превышения годовой переработки не более 120 часов в год, директор МКОУ «Большеокинская СОШ» должен предоставлять годовой график на сторожей,

операторов электростанции и машинистов-кочегаров к 01 декабря текущего года на следующий календарный год.

**11.3.** Работник не может по своему усмотрению изменять график смен и меняться трудовыми днями с другими работниками. Нарушение работником определенного режима работы, при отсутствии уважительных причин, считается дисциплинарным проступком.

**11.4.** С машинистами-кочегарами и операторами электростанции должны быть оформлены срочные трудовые договоры, на период отопительного сезона, т.к. трудовые отношения с ними не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, указываются в трудовом договоре.

**11.5.** Учет рабочего времени, фактически отработанное время сторожем, оператором электростанции и машинистом-кочегаром производится в часах — это отражается в правилах внутреннего трудового распорядка, трудовом договоре и/или дополнительном соглашении к нему.

**11.6.** Учетный период — это отрезок времени, определенный трудовым договором, коллективным договором, соглашением или иными локальными актами школы, в течение которого работник должен отработать установленную ему норму рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

**11.7.** В отношении сторожей, операторов электростанции и машинистов-кочегаров в школе установлен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Для сторожей устанавливается учетный период — год, для операторов электростанции и машинистов-кочегаров учетный период — квартал.

**11.8.** При суммированном режиме рабочего времени отработка нормы рабочего времени определяется по окончании учетного периода, внутри учетного периода установленный оклад выплачивается независимо от отработанного времени, а окончательный расчет заработной платы производится по окончании учетного периода.

Если по окончании учетного периода фактическая отработка выше нормы рабочего времени, работнику производится доплата за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Если при составлении графика работы фонд рабочего времени ниже нормы рабочего времени (чего быть не должно, т.к. работодатель обязан обеспечить работнику отработку суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода), то оплата труда работника должна производиться в соответствии со ст. 155 ТК РФ, как при невыполнении норм труда по вине работодателя, оплата производится за фактически проработанное время, но не ниже средней заработной платы.

**11.9.** За квартал оператором электростанции и машинистом-кочегаром число рабочих часов должно быть отработано согласно норме, для сторожа — согласно норме число рабочих часов должно быть отработано за год. Норма рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени будут те часы, которые работник отработает сверх нормы часов за учетный период (за квартал или год).

Приказы с количеством часов переработки сторожей предоставлять в декабре текущего года, по операторам электростанции и машинистам-кочегарам предоставлять ежеквартально.

Норма рабочего времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из продолжительности ежедневной работы (смены) 40 и/или 36 часов.

При подсчете нормы рабочих часов за учетный период из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей (период выполнения государственных, общественных обязанностей, временной нетрудоспособности, ежегодного отпуска и др.).

Возникающие недоработка или переработка балансируются в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма часов работы по графику за учетный период равнялась норме часов этого периода.

**11.10.** Для оплаты сверхурочной работы, нерабочих праздничных дней, за работу в ночное время производится расчет стоимости часа. Порядок исчисления часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) рассчитывается путем деления, установленного работнику оклада, согласно Приложению № 1 к настоящему Положению об оплате труда, на среднемесячное количество рабочих часов при 40 или 36-часовой рабочей неделе в учетном периоде, согласно производственного календаря.

**11.11.** Если оператор электростанции или машинист-кочегар отработал среднеквартальную норму часов в месяц, исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени (40 или 36 ч.), он получит установленную месячную тарифную ставку. Если сторож отработал среднегодовую норму часов в месяц, исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени (40 или 36 ч.), он получит установленную месячную тарифную ставку. Если же среднеквартальная или среднегодовая норма часов в месяц рабочего времени отработана работником не полностью, например, он находился в отпуске (не работал в связи с болезнью и другими причинами), то ему выплачивается часть месячной тарифной ставки пропорционально отработанному времени в следующем порядке: часовая тарифная ставка сторожа, оператора электростанции и машиниста-кочегара умножается на количество отработанных часов в данном месяце.

**11.12.** Сторожа, операторам электростанции и машинистам-кочегарам, работающим по графику сменности, оплата труда производится с учетом того, что работа сверх нормы рабочих часов за учетный период является сверхурочной (ст. 99 ТК РФ). Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ).

График работы при суммированном учете рабочего времени составляется таким образом, чтобы переработка сверх нормальной продолжительности работы в одни дни (недели) компенсировалась снижением рабочего времени в другие периоды. Однако если общий баланс рабочего времени за учетный период выдержать не удалось, отработанное сверх нормального числа часов время считается сверхурочной работой.

Количество часов, отработанных сверхурочно, определяется следующим образом. Из количества часов, фактически отработанных сотрудником за учетный период, надо вычесть количество часов по норме рабочего времени на этот же период.

**11.13.** Если в установленный в школе учетный период допущено превышение нормы рабочих часов, необходимо оплатить сторожу, оператору электростанции и машинисту-кочегару сверхурочную работу, которая компенсируется повышенной оплатой труда

или предоставлением дополнительного времени отдыха по желанию работника (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

При суммированном учете рабочего времени сверхурочной работой являются часы, отработанные сверх нормы рабочего времени учетного периода, которые оплачиваются в соответствии со ст. 152 ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

При этом в полуторном размере оплачиваются сверхурочные, не превышающие в среднем 2 (два) часа за каждый рабочий день в учетном периоде по календарю рабочей недели. Остальные часы сверхурочной работы оплачиваются в двойном размере.

**11.14.** В случае увольнения работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, до окончания учетного периода, предельная продолжительность рабочего времени и соответственно норма рабочего времени определяется следующим образом.

При увольнении работника прекращаются взаимные обязательства сторон трудового договора. В последний день работы работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет (ст. 80 ТК РФ).

С окончанием действия трудового договора прекращаются все его условия, в том числе и касающиеся установления суммированного учета и продолжительности учетного периода. Следовательно, при увольнении работника учетный период прекращается для него в последний день его работы.

При определении предельной продолжительности рабочего времени данного работника нет необходимости учитывать промежуток времени с момента увольнения до момента окончания учетного периода. Норма рабочего времени будет исчисляться на период времени с момента начала учетного периода и до момента увольнения.

Если общее число часов, отработанных работником с начала учетного периода до момента увольнения, превысит нормальную продолжительность рабочего времени в данном периоде времени, то работа сверх нормального числа рабочих часов будет признаваться сверхурочной и оплачиваться в повышенном размере.

**11.15.** При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

**11.16.** Согласно ст. 153 Трудового кодекса работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим оклад — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере за работу в праздничные дни производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

**11.17.** Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 (тридцать пять) процентов часовой тарифной ставки без учета ПК, за каждый час работы в ночное время, согласно ст. 96 и 154 ТК РФ.



**Размеры окладов (должностных окладов) на основе ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) общеобразовательных учреждений и размеры повышающих коэффициентов к окладам по занимаемым должностям**

1. Работников образования

«

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Повышающий коэффициент к окладу по должности (ПК) на 1 ставку	Выплата с применением повышающего коэффициента на 1 ставку
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень			
Старший вожатый	9 704	0,0000	0,00
Музыкальный руководитель			
2 квалификационный уровень			
Педагог дополнительного образования	9 727	0,0000	0,00
Педагог-организатор			
Социальный педагог			
3 квалификационный уровень			
Мастер производственного обучения	9 777	0,0000	0,00
Педагог-психолог			
Воспитатель			
4 квалификационный уровень			
Учитель	9 826	0,0000	0,00
Учитель-дефектолог			
Учитель - логопед			
Тьютор			
Педагог-библиотекарь			
6 квалификационный уровень			
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10 808	0,0000	0,00

»

## 2. Служащих

«

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Повышающий коэффициент к окладу по долж- ности (ПК) на 1 ставку	Выплата с применением повышающего коэффициента на 1 ставку
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень			
Секретарь-машинистка	9 133	0,3585	3 275,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
Инспектор по кадрам	9 179	0,4308	3 955,00
Лаборант			
2 квалификационный уровень			
Заведующий хозяйством	9 229	0,4651	4 293,00
3 квалификационный уровень			
Заведующий производством (шеф-повар)	9 277	0,5022	4 659,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень			
Инженер-программист (программист)	9 732	0,5538	5 390,00
2 квалификационный уровень			
Специалист в сфере закупок	10 675	0,4582	4 892,00

»

### 3. Рабочих общеотраслевых профессий

«

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Повышающий коэффициент к окладу по долж- ности (ПК) на 1 ставку	Выплата с применением повышающего коэффициента на 1 ставку
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень			
Наименования профессий ра- бочих, по которым предусмот- рено присвоение 1, 2 и 3 ква- лификационных разрядов в соответствии с Единым та- рифно-квалификационным справочником работ и профес- сий рабочих:	8 530 1 квалификацион- ный разряд	0,2255	1 924,00
	8 601 2 квалификацион- ный разряд	0,2207	1 899,00
	8 633 3 квалификацион- ный разряд	0,2289	1 977,00
Уборщик служебных помеще- ний	1 разряд		
Лифтер	1 разряд		
Дворник	1 разряд		
Гардеробщик	1 разряд		
Вахтер	1 разряд		
Сторож	1 разряд		
Кухонный работник	1-2 разряд		
Рабочий по комплексному об- служиванию и ремонту зданий	1-3 разряд		
Машинист-кочегар	2-3 разряд		
Оператор электростанции	2-3 разряд		
Повар	1-3 разряд		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
Наименования профессий ра- бочих, по которым предусмот- рено присвоение 4 и 5 квали- фикационных разрядов в соот- ветствии с Единым тарифно- квалификационным справоч- ником работ и профессий ра- бочих:	8 677		
Повар 4 квалификационный разряд		0,2587	2 245,00
Повар 5 квалификационный разряд		0,2854	2 477,00

3. Рабочих общепрофессиональных профессий. Продолжение

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Повышающий коэффициент к окладу по должности (ПК) на 1 ставку	Выплата с применением повышающего коэффициента на 1 ставку
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"			
4 квалификационный уровень			
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 квалификационным уровнем настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8 811	0,3941	3 473,00
Водитель автомобиля			

»

4. Работников культуры, искусства и кинематографии, профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии

«

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Повышающий коэффициент к окладу по должности (ПК) на 1 ставку	Выплата с применением повышающего коэффициента на 1 ставку
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
Библиотекарь	9 168	0,4793	4 395,00

»

**Компенсационные выплаты работникам общеобразовательных учреждений  
при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
1	Доплата за классное руководство и классное вознаграждение	<p>Выплаты за классное руководство устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей с наполняемостью в классе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- город — 25 человек и более;</li> <li>- село — 14 человек и более;</li> <li>- в классах для детей с умственной отсталостью легкой степени – 10 детей;</li> <li>- в классах для детей с умственной отсталостью умеренной, тяжелой степени – 8 детей.</li> </ul> <p>Для классов и классов-комплектов, наполняемость которых меньше установленной, размеры выплаты уменьшаются пропорционально численности обучающихся.</p> <p>1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя, кураторство группы — в размере 15 (пятнадцати) процентов оклада (ставки заработной платы), без учета ПК;</p> <p>2) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися — в размере 1 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной Порядком учреждения и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам — образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года №1015 и Санитарными правилами СП 2.4. 3648-20 «САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИЯМ ВОСПИТАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ, ОТДЫХА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 г. №28, и педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, утвержденные Санитарными правилами СП 2.4. 3648-20 «САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИЯМ ВОСПИТАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ, ОТДЫХА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача</p>

		<p>Российской Федерации от 28.09.2020 г. №28.</p> <p>Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся;</p> <p>3) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, куратора группы одновременно в двух и более классах (группах), размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе (группы).</p>
2	Доплата за проверку письменных работ	<p>Выплаты за проверку письменных работ в 1-4 классах и в классах для обучающихся с ОВЗ, устанавливаются основному учителю независимо от объема учебной нагрузки;</p> <p>Выплаты за проверку письменных работ в 5-11 классах устанавливаются учителю в размере, предусмотренном настоящей таблицей от ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки.</p> <p>Выплаты производятся в размере 50 (пятьдесят) процентов в классах с числом обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- город — менее 13 человек;</li> <li>- село — менее 7 человек;</li> <li>- в классах для детей с умственной отсталостью легкой степени – менее 5 детей;</li> <li>- в классах для детей с умственной отсталостью умеренной, тяжелой степени – менее 4 детей.</li> </ul> <p>Перерасчет размеров выплат за классное руководство и проверку письменных работ, в связи с изменением количества обучающихся в течение учебного года, не производится.</p> <p>В связи с отсутствием в 1-4 классах (классах-комплектах) и в классах для обучающихся с ОВЗ, основного учителя или при передаче учебной нагрузки учителям-предметникам, выплата за проверку письменных работ производится учителям-предметникам пропорционально учебной нагрузке, в размере, предусмотренном для основного учителя 1-4 классов и в классах для обучающихся с ОВЗ.</p> <p>Оплата за проверку письменных работ производится как за счет средств базовой части фонда оплаты труда, так и за счет стимулирующей части:</p> <p>1) для 5-11 классов педагогическим работникам за проверку письменных работ в расчете за учебные часы, от установленного размера оклада, ставки: русский язык и литература, родной ( ) язык, родная ( ) литература — 20 (двадцать) процентов; математика, алгебра и геометрия — 15 (пятнадцать) процентов; химия, физика, иностранный язык — 10 (десять) процентов; технология, черчение, биология, география, история, обществознание, информатика, ОДНКНР, музыка, МХК, ОБЖ, астрономия, ИЗО — 5 (пять) процентов.</p> <p>2) для 1-4 классов и в классах для обучающихся с ОВЗ основному учителю — 15 (пятнадцать) процентов от установленного размера оклада (ставки);</p> <p>3) для 1-4 классов педагогическим работникам за проверку письменных работ в расчете за учебные часы, от установленно-</p>

		го размера оклада, ставки: иностранный язык — 10 (десять) процентов.
3	Доплата в связи с увеличением объема работы в объединённых классах и классах-комплектах	10 (десять) процентов: 1) в 1-4 классах основному учителю от установленного размера ставки заработной платы; 2) в классах-комплектах для обучающихся с ОВЗ — от установленного размера ставки заработной платы с учетом объема педагогической нагрузки; 3) в 1-11 классах — по физкультуре, музыке, основам безопасности жизнедеятельности, изобразительному искусству и др.— от установленного размера ставки заработной платы с учетом объема педагогической нагрузки.
4	Доплата за заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками	Выплаты за заведование учебно-опытным участком педагогическим работникам, устанавливаются только в период выполнения сельскохозяйственных работ обучающимися (за исключением круглосуточно действующих теплиц, оранжерей). Педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками – в размере 15 (пятнадцать) процентов оклада (ставки заработной платы).
5	Доплата за руководство предметными и методическими комиссиями	педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями — в размере 15 (пятнадцать) процентов оклада (ставки заработной платы).
6	Доплата за работу в общеобразовательных учреждениях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (АООП)	1) руководителям, заместителям руководителя общеобразовательных учреждений, за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе, имеющих отделения, классы, группы, для обучающихся с ОВЗ — 15 (пятнадцать) процентов должностного оклада; 2) работникам общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные программы для детей с ОВЗ (отделений, классов, групп, обучающегося), деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ОВЗ — 15 (пятнадцать) процентов оклада (ставки заработной платы); 3) педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные программы для детей с ОВЗ (отделений, классов, групп, обучающегося), имеющим педагогическую нагрузку — 15 (пятнадцать) процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.
7	Доплата за работу в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	Работникам общеобразовательных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 (двадцать пять) процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, педагогическим работникам 25 (двадцать пять) процентов – с учетом педагогической нагрузки.

8	Доплата за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	1) учителям и другим педагогическим работникам — на 20 (двадцать) процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей по индивидуальному учебному плану на дому;
9	Доплата за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1) учителям и другим педагогическим работникам — 20 (двадцать) процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей, находящихся на длительном лечении.
10	Доплата педагогическим работникам за руководство предметными, межпредметными объединениями и творческим группами	Педагогическим работникам за руководство предметными, межпредметными объединениями и творческим группами в размере: 10 (десять) процентов от установленного оклада (должностного оклада), ставки за объединение (группу) до 4 человек; 15 (пятнадцать) процентов от установленного оклада (должностного оклада), ставки за объединение (группу) свыше 4 человек;
11	Доплата педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу: - по дополнительным образовательным программам; - организацию общественно-полезной деятельности; - по профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей - по регистрации детей в АИС Навигатор.	до 15 (пятнадцать) процентов от установленного оклада (должностного оклада), ставки;  до 10 (десять) процентов от установленного оклада (должностного оклада), ставки;  до 10 (десять) процентов от установленного оклада (должностного оклада), ставки;  до 15 (пятнадцать) процентов от установленного оклада (должностного оклада), ставки;
12	Доплата педагогическим и другим работникам по органи-	до 10 (десять) процентов от установленного оклада (должностного оклада), ставки.

	зации и систематическому ведению военно-патриотического воспитания обучающихся (за исключением классных руководителей)	
13	Выплата из федерального бюджета за классное руководство	<p>Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, определяется из расчета 5 000 (пять тысяч) рублей в месяц за осуществление классного руководства в одном классе / классе-комплекте (но не более двух выплат одному педагогическому работнику, при условии осуществления классного руководства в двух и более классах / классах-комплектах) с учетом установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти районных коэффициентов к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (районные коэффициенты, процентная надбавка). Выплата из федерального бюджета за классное руководство начисляется без выравнивающих коэффициентов, установленных в Иркутской области, и выплачивается педагогическому работнику независимо от количества обучающихся в каждом из классов / классах-комплектах, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.</p>
14	Доплата за работу в организации, расположенной в труднодоступной и отдаленной местности Братского района	<p>Руководителям, заместителям руководителя общеобразовательных организаций, ежемесячно в размере 5% оклада (ставки заработной платы), педагогическим работникам - ежемесячно в размере 5% с учетом педагогической нагрузки (п. Добчур, п. Карахун, п. Наратай, п. Озерный, п. Прибойный, п. Шушилово, п. Харанжино)</p>

«Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Большеокинская СОШ» от  
04.09.2023 г.

**Перечень должностей работников общеобразовательных учреждений, которые относятся к персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся, не относящихся к педагогическим работникам**

Руководитель (директор, заведующий, управляющий) структурного подразделения.  
Заместитель руководителя (директора, заведующего, управляющего) структурного подразделения.

Заведующий отделом библиотеки.

Заведующий производством (шеф-повар).

Библиотекарь.

Повар.

«Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Большеокинская СОШ» от  
04.09.2023 г.

**Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу  
общеобразовательных учреждений, для расчета средней заработной платы и  
определения размера должностного оклада руководителей муниципальных казенных  
общеобразовательных учреждений**

Старший вожатый  
Музыкальный руководитель  
Педагог дополнительного образования  
Педагог-организатор  
Социальный педагог  
Мастер производственного обучения  
Педагог-психолог  
Воспитатель  
Учитель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед  
Тьютор  
Педагог-библиотекарь  
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными  
объединениями

«Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Большеокинская СОШ» от  
04.09.2023 г.

**Выплаты за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников**

Выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию
Старший вожатый	30 (тридцать) процентов — для первой категории; 50 (пятьдесят) процентов — для высшей категории
Музыкальный руководитель	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Мастер производственного обучения	
Педагог-психолог	
Воспитатель	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Тьютор	
Педагог-библиотекарь	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	

«Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Большеокинская СОШ» от  
04.09.2023 г.

**Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала и иных работников**

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников
<b>I. Должности учебно-вспомогательного персонала</b>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	1
	Наставническая работа с молодыми специалистами	2
	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	2
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	2
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	2
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	1
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	2
Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	3
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	2
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и т.д.)	3
<b>ИТОГО: максимальная сумма баллов</b>		<b>20</b>

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников
<b>II. Должности иных работников</b>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Организация работы коллегиальных органов управления учреждением	1
	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу министерства, иных органов государственной власти	2
	Осуществление работником методического руководства по своему направлению деятельности	1
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	3
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	1
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	1
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	3
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	3
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	2
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и др.)	3
<b>ИТОГО: максимальная сумма баллов</b>		<b>20</b>

«Приложение № 7  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Большеокинская СОШ» от  
04.09.2023 г.

**Таблица должностей педагогических работников школы, по которым учитывается присвоенная квалификационная категория**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Учитель, преподаватель (аналогичного учебного предмета/дисциплины, независимо от типа образовательного учреждения);</li> <li>- педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю);</li> <li>- воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа);</li> <li>- социальный педагог;</li> <li>- педагог-организатор;</li> <li>- музыкальный руководитель, концертмейстер (при совпадении профиля по должности «учитель»)</li> </ul>
Учитель, преподаватель (физической культуры, физического воспитания)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Руководитель физического воспитания</li> </ul>
Учитель, преподаватель (преподавательская работа совпадает с профилем работы мастера производственного обучения)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Мастер производственного обучения (по аналогичному профилю);</li> <li>- инструктор по труду</li> </ul>
Учитель, преподаватель (при выполнении преподавательской работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</li> </ul>
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Учитель, преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности);</li> <li>- учитель, преподаватель (физической культуры, физического воспитания)</li> </ul>
Педагог дополнительного образования (включая старшего) при совпадении профиля кружка, направления работы мастера производственного обучения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Мастер производственного обучения;</li> <li>- инструктор по труду</li> </ul>
Педагог-организатор	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Тьютор;</li> <li>- старший вожатый;</li> <li>- воспитатель</li> </ul>
Тьютор	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Педагог-организатор,</li> </ul>

	- старший вожатый
Старший воспитатель; воспитатель	- Воспитатель; - старший воспитатель
Тренер-преподаватель, включая старшего	- Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса физической культуры, физического воспитания); - инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	- Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса физической культуры, физического воспитания сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); - инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении преподавательской работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре	- Старший тренер-преподаватель; - тренер-преподаватель
Инструктор по труду	- Мастер производственного обучения; - инструктор по труду
Педагог-психолог	- Учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю); - воспитатель
Мастер производственного обучения	- Учитель (трудового обучения, технологии); - преподаватель (аналогичной специальности/учебного предмета, преподавательской работы, совпадающей по профилю); - инструктор по труду; - педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог	- Учитель-логопед; - учитель (независимо от преподаваемого предмета либо начальных классов по адаптированным образовательным программам); - воспитатель; - педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Учитель-логопед	- учитель-дефектолог; - учитель (независимо от преподаваемого предмета либо начальных классов по адаптированным образовательным программам); - воспитатель; - педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	- Учитель, преподаватель (при выполнении преподавательской работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Учитель при выполнении преподавательской работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	- Музыкальный руководитель; - концертмейстер

Таблица содержит перечень педагогических должностей, в отношении которых может решаться вопрос об установлении оплаты труда по второй педагогической должности.

В случаях, предусмотренных таблицей, решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель общеобразовательного учреждения с момента назначения работника на педагогическую должность, указанную во второй графе таблицы.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работников и представления руководителей общеобразовательных учреждения.

**Примерный перечень оснований для уменьшения стимулирующих выплат до  
минимальных размеров работникам школы**

Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.
- в) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- г) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- д) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;
- е) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри общеобразовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации;
- ж) нарушение сроков, установленных порядков и форм предоставления отчетности.

«Приложение № 9  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Большеокинская СОШ» от  
04.09.2023 г.

**Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности педагогического персонала школы, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

Критерий	Показатели	Шкала
Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Показатели успеваемости обучающихся выше среднерайонных по результатам аттестации (в том числе по результатам ГИА)	0-5
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	0-3
	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0-3
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, регионального и муниципального уровня	0-2
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, организация и осуществление мониторинга развития обучающихся	0-5
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	0-3
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	0-3
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, отсутствие актов образовательного учреждения	0-5
	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС, ФГОС ОВЗ	0-3
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0-3
	Наличие и реализация программы организации наставничества с молодыми педагогами	0-3
Социальный критерий	Отсутствие количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и ПДН, отсутствие преступлений и правонарушений по соблюдению Закона Иркутской области № 7 от 05.03.2010 г. «Об отдельных мерах по защите детей от факторов, негативно влияющих на их физическое, интеллектуальное, психическое, духовное нравственное развитие в Иркутской области», совершенных учащимися	0-3
Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0-3
	Занятость учащихся во внеурочное время: Охват занятости учащихся от 50 % до 70% Охват занятости учащихся от 60% и выше	0-3
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-2
	Результативность участия в смотрах (конкурсах) муниципального, ре-	0-3

	гионального и федерального уровней	
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Наличие и реализация мероприятий:	0-3
	Сохранение здоровья учащихся	
	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	0-3
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0-3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	0-3
	Проведение и анализ мониторинга физического развития и физической подготовленности обучающихся на начало и конец учебного года	0-5
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения в образовательном учреждении	0-5
	Выполнение непредвиденной и срочной работы по поручению руководителя	0-5
ИТОГО: максимальная сумма баллов		79

Для определения величины стимулирующих выплат необходимо:

- общую сумму стимулирующей части ФОТ, запланированную в определенном периоде, по каждой категории персонала, разделить на общую сумму максимально возможных баллов, которую можно набрать по указанным критериям и показателям качества профессиональной деятельности в каждой категории работников. В результате получаем стоимость 1 балла.

Определение стоимости одного балла производится по формуле 1:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\sum_{\text{общая}} \text{СТИМУЛИРУЮЩИХ}}{\sum_{\text{общая}} \text{БАЛЛОВ}} \quad (1)$$

- произвести подсчет баллов за нужный период по каждому сотруднику в каждой категории персонала — заместители руководителя, педагогические работники, прочий персонал;

- определить общую сумму баллов за определенный период, полученные работниками в каждой категории персонала;

- стоимость 1 балла, найденную по формуле 1, умножаем на общую сумму баллов по каждому сотруднику в определенной категории персонала, набранных за определенный период. В результате получаем размер стимулирующих выплат по каждому работнику в каждой категории персонала за необходимый период. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно или единовременно;

- перед определением размера стимулирующих выплат проводится мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности;

- отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

**Критерии на стимулирующие выплаты советникам директора по воспитанию  
и взаимодействию с детскими общественными объединениями.**

Ежемесячно			
Критерий	Количество возможных баллов	Ссылки	Итого
Доля несовершеннолетних, вовлеченных в мероприятия примерного календарного плана воспитательной работы от общего числа обучающихся ОУ	- более 50 % - 1 балл - более 80% - 3 балла		
Доля детей группы риска, вовлеченных в мероприятия примерного календарного плана воспитательной работы от общего числа обучающихся	- 50-80 % - 2 балла - 90- 100 % - 4 балл		
Отсутствие замечаний со стороны муниципального координатора <i>(заполняется МК)</i>	Замечания есть- 0 баллов Замечаний нет- 5 баллов		
Работа с классными руководителями, (участие и организация мероприятий, проводимых для классных руководителей ОО)	1-2 раза в месяц- 3 балла 3-4 раза в месяц 6 баллов		
Взаимодействие с социальными партнерами ОО	По 1 баллу за каждого партнера. Не более 4 баллов в месяц.		
Работа со школьной медиа- службой.	Ведется- 2 балла Ведется качественно- 3 балла Не было- 0 баллов		
Проведение мероприятий с родителями	Охват родителей обучающихся: 10-20%- 1 балл 30-40 % - 2 балла 50-80 % - 4 балла 80-100% - 6 баллов		
Работа с активом классов по планированию и реализации детских инициатив	Ведется- 3 балла Не было- 0 баллов		
Методическая разработка	4 балла		
	Итого:		
Квартально <i>(заполняется Муниципальным координатором)</i>			
Критерий	Количество возможных баллов	Ссылки	Итого
Своевременное выполнение заданий, поручений.	Более 80% - 3 балла 100 % - 6 баллов		
Количество мероприятий, проведенных в рамках примерного календарного плана воспитательной работы в отчетном периоде.	Все ДЕДы (Дни единых действий) 6 баллов От 80% реализации – 3 балла		

Представление методической разработки	Есть - 5 баллов Нет - 0 баллов		
Проведение мероприятий для обучающихся в каникулярный период, в том числе в онлайн формате	- мероприятия в каникулярный период не проводились - 0 баллов - 1-2 события в каникулярный период - 3 балла - более 3-х событий в каникулярный период – 6 баллов.		
Участие в административных совещаниях	1-2 раза- 2 балла 3-5 раз – 4 балла		
Участие в совместных мероприятиях с муниципальными общественными детскими и юношескими организациями, объединениями	1-2 раза- 2 балла 3-5 раз- 4 балла		
Подготовка победителей или лауреатов к участию обучающихся в конкурсах (региональный, федеральный уровень)	Муниципальный уровень: За каждого индивидуального участника по 0,5 балла, но не более 3 баллов. Региональный уровень: За каждого индивидуального участника, команду 1-по 1 баллу но не более 5 баллов. Федеральный уровень- за каждого индивидуального участника, команду		
Ведение рабочей группы	Средний уровень- 1 балл Хорошее качество постов и фото- 4 балла		
	Итого:		

«Приложение № 10  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Большеокинская СОШ» от  
04.09.2023 г.

**Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности заместителей директора школы, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

Критерий	Показатели	Оценка	Шкала	
<b>Показатели заместителя руководителя по административно-хозяйственной части (АХЧ)</b>				
Создание оптимальных условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение антитеррористической защищенности объекта	Отсутствие замечаний соответствующих органов	3	
	Обеспечение комфортных санитарно - гигиенических и бытовых условий	Отсутствие замечаний комиссии по приемке школы и кабинета к новому учебному году	5	
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний соответствующих органов	3	
	Эстетические условия оформления школы, кабинетов	Отсутствие замечаний комиссий различного уровня	2	
	Обеспечение сохранности и рационального использования учебно-методического и технологического оборудования	Соответствие оборудования учебных кабинетов инвентаризационным описям и его состояние	4	
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Педагогизация социума	Участие в проведение общешкольных родительских собраний, индивидуальных консультаций, приема населения	3	
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	Многообразие форм внеклассной и внешкольной работы	5	
	Организация трудовой занятости несовершеннолетних	Охват несовершеннолетних:		
		Уровень занятости учащихся от 50 до 70 %		3
	Уровень занятости учащихся от 60 % и выше		4	
	Организация перевозок обучающихся	Подготовка транспортных средств для перевозки обучающихся	5	
Сохранение здоровья учащихся	Обеспечение соблюдения требований охраны труда во время учебно-воспитательного процесса и внеурочной деятельности	Своевременное проведение инструктажей, обеспечение безопасного использования оборудования	3	
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и соматического здоровья учащихся	Участие в работе по пропаганде ЗОЖ	2	
		Подготовка и проведение собственных мероприятий	3	
	Организация обучения учащихся по ПДД и безопасности жизнедеятельности	Наличие и реализация плана по профилактике ДТП, месячников безопасности и т.п.	2	
	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов и т.п.	3	
<b>ИТОГО: максимальная сумма баллов</b>			<b>50</b>	

Критерий	Показатели	Оценка	Шкала
Показатели заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе (УВР) и заместителя руководителя по учебной работе (УР)			
Качество и общедоступность общего образования	Наличие программы по работе с одарёнными детьми	Наличие программы	1
		Качественная реализация программы	3
	Высокий уровень в подготовке выпускников ОГЭ, ГВЭ	Наличие программы, план мероприятий по подготовке к ГИА	1
		Качественная реализация программы, плана мероприятий по подготовке к ГИА	3
	Создание условий и реализация программ по подготовке детей к школе	Наличие программы, план мероприятий (в том числе лицензия программы)	1
		Качественная реализация программы, плана мероприятий	3
	Педагогизация социума	Участие в общешкольные родительские собрания, индивидуальных консультаций, приема населения	1
	Открытость, прозрачность, доступность информации о деятельности школы	Своевременное предоставление оперативной и полной информации для обновления школьного сайта	1-2
		Участие в подготовке публичного доклада	2
	Создание оптимальных условий для осуществления учебно-воспитательного процесса и сохранение здоровья учащихся	Обеспечение соблюдения требований охраны труда во время образовательного процесса	Качественный и своевременный контроль за соблюдением охраны труда во время образования
Организация работы по пропаганде и использованию здоровьесберегающих технологий на уроках		Широкое использование здоровьесберегающих технологий учителями на уроках	2
Организация обучения детей ОВЗ (в том числе индивидуальное обучение на дому)		Наличие адаптированных основных образовательных программ, индивидуальных учебных программ, индивидуальный маршрут	2
		Эффективная работа по реализации адаптированных основных образовательных программ, индивидуальных учебных программ, индивидуальный маршрут	3
Эффективность управленческой деятельности и кадровые ресурсы учреждения	Качественный состав педагогических кадров	Высокий процент педагогических кадров, имеющих высшее педагогическое образование	3
		Высокие результаты методической деятельности	2
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской работе, конкурсах, конференциях)	Призовые места в конкурсах педагогического мастерства:	
		а) федерального уровня	3
		б) регионального уровня	2
	Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров	в) муниципального уровня	1
		Наличие перспективного плана повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров	1
Качественная реализация плана	2		

		повышения квалификации и переподготовки педагогов (с учетом очного участия педагогов в курсовой подготовке)	
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских методических объединений.	Активное участие в проведении городских семинаров, заседаний РМО	2
		Подготовка и проведение районных семинаров	2
	Непрерывный стаж работы в должности	от 3 до 5 лет	1
		от 6 до 10 лет	2
		свыше 10 лет	3
ИТОГО: максимальная сумма баллов			50

Критерий	Показатели	Оценка	Шкала	
<b>Показатели заместителя руководителя по воспитательной работе (ВР)</b>				
Социальная направленность образовательного процесса	Уровень воспитательной работы	Наличие воспитательной программы в ОО	1	
		Реализация воспитательной программы ОО	2	
	Организация ученического самоуправления и коллективно-творческой деятельности учащихся	Качественная организация разовых КТД (с отчетом на сайте ОО)	2	
		Качественная деятельность РДШ	4	
	Организация работы с учащимися по профилактике правонарушений	Отсутствие увеличения количества учащихся, состоящих на учете в КДН и ОДН	2	
		Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН и ОДН	3	
Активность воспитательной деятельности	Наличие призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, участников конференций муниципального, регионального, федерального уровней	Наличие призеров:		
		а) федерального уровня	3	
		б) регионального уровня	2	
	в) муниципального уровня	1		
Активность воспитательной деятельности	Занятость учащихся во внеурочное время	Охват занятости учащихся во внеурочное время от 50 до 70 %	2	
		Охват занятости учащихся во внеурочное время от 60 % и выше	3	
	Педагогизация социума	Участие общешкольных родительских собраний, индивидуальных консультаций, приема населения	1	
		Открытость, прозрачность, доступность информации о деятельности школы	Предоставление оперативной и полной информации для своевременного обновления школьного сайта	1-2
			Участие в подготовке публичного доклада	2
Создание оптимальных условий для осуществления воспитательного процесса и со-	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и соматического здоровья учащихся	Наличие плана работы по пропаганде ЗОЖ и его реализация	1	
		Эффективная работа по пропаганде ЗОЖ	2	

хранение здоровья учащихся			
Эффективность управленческой деятельности	Наличие собственных методических и дидактических разработок и т.п., применяемых в воспитательном процессе	Использование разработок педагогами школы	3
		Использование только в собственной педагогической практике	2
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества воспитания, участие в работе районного методического объединения	Активное участие в проведении городских семинаров, заседаний РМО	2
		Подготовка и проведение районных семинаров	4
	Непрерывный стаж работы в должности	от 3 до 5 лет	1
		от 6 до 10 лет	2
		свыше 10 лет	3
ИТОГО: максимальная сумма баллов			50

Критерий	Показатели	Оценка	Шкала
Показатели заместителя руководителя по учебно-методической работе (УМР)			
Создание условий для самореализации учащихся	Реализация программы, направленной на работу с одаренными детьми.	Наличие Программы и ее реализация	1
		Эффективная работа по Программе	2
	Наличие учащихся-призеров олимпиад, конкурсов, конференций и т.п. разного уровня	В зависимости от уровня участия (федеральный, региональный, муниципальный)	1-4
	Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.п. разного уровня	В зависимости от уровня участия (федеральный, региональный, муниципальный)	1-4
Создание условий для развития профессионально-деятельностного потенциала педагогических работников.	Инновационная деятельность и ведение экспериментальной работы	В зависимости от уровня участия (федеральный, региональный, муниципальный, школьный)	1-4
	Научно-методическое сопровождение организации образовательного процесса	Организация работы методических семинаров, РМО	2
		Обобщение ППО	1
		Проведение педагогических советов	1
	Разработка и успешная реализация Программы развития	Наличие Программы и ее реализация	1
		Реализация положений Программы развития в полном объеме	1-2
	Наличие разработанной и утвержденной Программа совершенствования кадрового потенциала	Наличие Программы и ее реализация	1
		Реализация программы в полном объеме	1-2
	Реализации перспективного плана курсовой подготовки	Наличие Плана и его реализация	1
		Реализация Плана в полном объеме	1-2
	Прохождение аттестации педагогами	Позитивная динамика количества педагогов, получивших 1 и высшую категорию.	1-2
		Отсутствие динамики	0
	Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства	Участие педагогов	1
		Наличие педагогов-призеров	3

	Обобщение и распространение опыта работы педагогов на площадках разного уровня	В зависимости от уровня участия (федеральный, региональный, муниципальный)	1-4
Развитие имиджа образовательного учреждения	Открытость, прозрачность, доступность информации о деятельности школы	Предоставление оперативной и полной информации для своевременного обновления школьного сайта	1-2
		Участие в подготовке публичного доклада	1
Эффективность управленческой деятельности и кадровые ресурсы учреждения	Исполнительская дисциплина	Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы	1
		Своевременное представление материалов директору и в ОО (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.)	1
		Своевременное составление раздела годового плана работы и анализа его исполнения по своему направлению деятельности	1
	Непрерывный стаж работы в должности	от 3 до 5 лет	1
		от 6 до 10 лет	2
		свыше 10 лет	3
ИТОГО: максимальная сумма баллов			50

**Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также директора школы, заместителей директора школы, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, согласно Постановлению**

Общеобразовательные организации	
Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
1. Воспитатель Мастер производственного обучения Музыкальный руководитель Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Педагог-психолог Педагог-библиотекарь Социальный педагог Старший вожатый Тьютор Учитель Учитель-дефектолог Учитель-логопед Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5 настоящего раздела	56
2. Директор	56
3. Заместитель руководителя (директора) Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	56
4. Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении	56
5. Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для детей дошкольного возраста, за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, указанных в пункте 4 настоящего раздела	42

«Приложение № 12  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Большеокинская СОШ» от  
04.09.2023 г.

Пример штатного расписания (село)

СОГЛАСОВАНО:  
Начальник Управления образования  
МО "Братский район"  
\_\_\_\_\_ ФИО

" \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение "наименование"  
(МКОУ "наименование")

(наименование организации)

Номер документа	Дата составления

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

на период 20\_\_/20\_\_ уч.год с " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
Штат в количестве \_\_\_\_\_ единиц

Кол-во кл.-комплектов \_\_\_\_\_

учащихся \_\_\_\_\_

Структурное подразделение	наименование	код	Категория персонала	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Устан-ный размер оклада (ставки), руб.		Стимулирующие выплаты			Выплаты компенсационного характера					Всего в месяц руб.	Примечание							
						на ставку	на нагрузку	Выплаты с применением ПК на 1 ставку	Выплаты с применением ПК на все штатные единицы	постоянные		Доплаты за работу в сельской местности	Доплаты за ночное время	Доплаты по тарификационному списку	Доплата за вредность/ОВЗ			Районный коэф-т	Северная надбавка					
										%	руб.									25%	35%	%	40%	50%
1	2	3	4	5	6	7	8-7*6	9	10-9*6	11	12=8*11*(100%-11)	13=8*25%	14=8/148,38*24 0=35%	15	16	17=8*16	18=(8+10+12+13+14+15+17)*40%	19=(8+10+12+13+14+15+17)*50%	20=(8+10+12+13+14+15+17+18+19)	21				
	04	АУП	Директор																					
	04	АУП	Заместитель директора по учебной работе																					
	04	АУП	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе																					
	05	Педагогич. персонал	Социальный педагог																					
	05	Педагогич. персонал	Педагог-организатор																					
	05	Педагогич. персонал	Учитель																					
	07	Служащий	Секретарь-машинистка																					
	07	Служащий	Лаборант																					
	07	Рабочий	Уборщик служеб.помещений	1 кв.1 р.																				
	07	Рабочий	Дворник	1 кв.1 р.																				
	07	Рабочий	Сторож	1 кв.1 р.																				
	07	Рабочий	Гардеробщик	1 кв.1 р.																				
	07	Рабочий	Кухонный работник	1 кв.2 р.																				
	07	Работник культуры	Библиотекарь																					
	07	Рабочий	Водитель автомобиля	1 кв.4 р.																				
<b>ОБЛАСТНОЙ БЮДЖЕТ</b>					<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		
ФОТ АУП																								0,00
ФОТ педагогического персонала																								0,00
Выплаты из федерального бюджета за класное руководство																								0,00
ФОТ прочего персонала																								0,00
Стимулирующие выплаты по итогам работы заместителей к распределению											0,00							0,00						0,00
<b>ИТОГО ОБЛАСТНОЙ БЮДЖЕТ</b>					<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>МЕСТНЫЙ БЮДЖЕТ</b>					<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>ИТОГО МЕСТНЫЙ БЮДЖЕТ</b>					<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	

м.п. \_\_\_\_\_  
Директор  
\_\_\_\_\_ ФИО  
Главный бухгалтер  
\_\_\_\_\_ ФИО

Ведущий экономист  
\_\_\_\_\_ ФИО

# Пример штатного расписания (город)

СОГЛАСОВАНО:  
Начальник Управления образования  
МО "Братский район"  
\_\_\_\_\_ Ф.И.О.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение "наименование" г. \_\_\_\_\_  
(МКОУ "наименование" г. \_\_\_\_\_)  
(наименование организации)

## ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Номер документа	Дата составления

на период 20 \_\_\_\_ /20 \_\_\_\_ уч.год с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Штат в количестве **0,00** единиц

Кол-во кл.-комплектов \_\_\_\_\_

учащихся \_\_\_\_\_

Структурное подразделение	наименование	код	Категория персонала	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Установленный размер оклада (ставки), руб.		Стимулирующие выплаты					Компенсационные выплаты				Всего в месяц руб.	Примечание						
								постоянные					Доплаты за ночное время	Доплаты по тарификационному списку	Вредность	Районный коэф-т			Северная надбавка					
								Выплаты с применением ПК на 1 ставку	Выплаты с применением ПК на все штатные единицы	Надбавка за интенсивность труда (город)	Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ/ стимулирующие выплаты (минимальные)													
											25%	% руб.								35%	%	40%	50%	
1	2	3	4	5	6	7	8=6*7	9	10=6*9	11= 8*25%	12	13= 8*12/(100%-12)	14=8/147,95*240*35%	15	16	17=8*16	18=(8+10+11+13+14+17)*40%	19=(8+10+11+13+14+15+17)*50%	20=(9+10+11+13+14+15+17+18+19)	20				
		04	АУП	Директор																				
		04	АУП	Заместитель директора по учебной работе																				
		04	АУП	Заместитель директора по воспитательной работе																				
		05	Педагогич. персонал	Педагог-психолог																				
		05	Педагогич. персонал	Учитель-логопед																				
		05	Педагогич. персонал	Социальный педагог																				
		05	Педагогич. персонал	Педагог дополнительного																				
		05	Педагогич. персонал	Учитель																				
		07	Служащий	Секретарь-машинистка																				
		07	Служащий	Инспектор по кадрам																				
		07	Рабочий	Уборщик служеб.помещений	1 кв.1 р.																			
		07	Рабочий	Гардеробщик	1 кв.1 р.																			
		07	Рабочий	Кухонный работник	1 кв.2 р.																			
		07	Рабочий	Рабоч по комплекс. обслуж и рем зданий	1 кв.3 р.																			
		07	Рабочий	Повар	1 кв.3 р.																			
		07	Рабочий	Повар	1 кв.5 р.																			
		07	Рабочий	Сторож	1 кв.1 р.																			
		07	Работник культуры	Библиотекарь																				
<b>ИТОГО</b>					<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>					
ФОТ АУП																								0,00
ФОТ педагогического персонала																								0,00
Выплаты из федерального бюджета за классное руководство																								0,00
ФОТ прочего персонала																								0,00
Стимулирующие выплаты заместителей руководителя												0,00												0,00
<b>ВСЕГО</b>					<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>				<b>0,00</b>

м.п. \_\_\_\_\_ Директор \_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
\_\_\_\_\_ Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Ведущий экономист \_\_\_\_\_ Ф.И.О.

## Пример штатной расстановки (село)

СОГЛАСОВАНО:  
Начальник Управления образования  
МО "Братский район"  
\_\_\_\_\_ФИО

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.

### Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение "наименование" (МКОУ "наименование")

(наименование организации)

#### ШТАТНАЯ РАССТАНОВКА

на период 20 \_\_\_\_ /20 \_\_\_\_ уч.год с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Кол-во кл.-комплектов \_\_\_\_\_

учащихся \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

№ \_\_\_\_\_

Штат в количестве \_\_\_\_\_ единиц

Номер документа	Дата составления

Структурное подразделение	наименование	код	Категория персонала	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	ФИО	Устан-ный размер оклада (ставки), руб.		Стимулирующие выплаты постоянные				Выплаты компенсационного характера					Всего в месяц руб.	Примечание									
							на ставку	на нагрузку	Выплаты с применением ПК на 1 ставку	Выплаты с применением ПК на все штатные единицы	Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ/ Стимулирующие выплаты (суммарно)		Доплаты за работу в сельской местности	Доплаты за ночное время	Доплаты по тарификационному списку	Доплата за вредность/ОВЗ	Районный коэф-т			Северная надбавка								
											%	руб.									25%	35%	%	40%	50%			
1	2	3	4	5	6	7	8=7*6	9	10=9*6	11	12= 8*11/(100% - 11)	13=8*25%	14=8/148,38*24*0=35%	15	16	17=8*16	18=(8+10+12+13+14 +15+17)*40%	19=(8+10+12+13+14 +15+17)*50%	20=(8+10+12+13+14 +15+17+18+19)	21								
	04	АУП	Директор																									
	04	АУП	Заместитель директора по учебной работе																									
	04	АУП	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе																									
	05	Педагогич. персонал	Социальный педагог																									
	05	Педагогич. персонал	Учитель-дефектолог																									
	05	Педагогич. персонал	Учитель																									
	07	Служащий	Секретарь-машинистка																									
	07	Служащий	Инспектор по кадрам																									
	07	Служащий	Лаборант																									
	07	Рабочий	Уборщик служеб.помещений	1 кв.1 р.																								
	07	Рабочий	Дворник	1 кв.1 р.																								
	07	Рабочий	Сторож	1 кв.1 р.																								
	07	Рабочий	Гардеробщик	1 кв.1 р.																								
	07	Рабочий	Кухонный работник	1 кв.2 р.																								
	07	Работник культуры	Библиотекарь																									
	07	Рабочий	Водитель автомобиля	1 кв.4 р.																								
<b>ОБЛАСТНОЙ БЮДЖЕТ</b>					<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>			
ФОТ АУП																											0,00	
ФОТ педагогического персонала																											0,00	
Выплаты из федерального бюджета за классное руководство																											0,00	
ФОТ прочего персонала																											0,00	
Стимулирующие выплаты по итогам работы заместителей к распределению											0,00											0,00	0,00			0,00		
<b>ИТОГО ОБЛАСТНОЙ БЮДЖЕТ</b>					<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>МЕСТНЫЙ БЮДЖЕТ</b>					<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>ИТОГО МЕСТНЫЙ БЮДЖЕТ</b>					<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	

м.п. \_\_\_\_\_ м.п. \_\_\_\_\_  
Директор \_\_\_\_\_ ФИО  
Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ ФИО

Ведущий экономист \_\_\_\_\_ ФИО

# Пример штатной расстановки (город)

СОГЛАСОВАНО:  
Начальник Управления образования  
МО "Братский район"  
\_\_\_\_\_ ФИО

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение "наименование" г. \_\_\_\_\_  
(МКОУ "наименование" г. \_\_\_\_\_)  
(наименование организации)

Номер документа	Дата составления

## ШТАТНАЯ РАССТАНОВКА

на период 20 \_\_\_\_ /20 \_\_\_\_ уч.год с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Коль-во кл.-комплектов \_\_\_\_\_ учащихся \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
Штат в количестве \_\_\_\_\_ **0,00** единиц

Структурное подразделение	код	Категория персонала	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	ФИО	Устан-ный размер оклада (ставки), руб.		Стимулирующие выплаты				Компенсационные выплаты				Всего в месяц руб.	Примечание					
								постоянные				Доплаты за ночное время	Доплаты по тарификационному списку	Вредность	Районный коэф-т			Северная надбавка				
								Выплаты с применением ПК на 1 ставку	Выплаты с применением ПК на все штатные единицы	Надбавка за интенсив-ть труда (город)	Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ/ Стимулирующие выплаты (минимальные)								%	руб.	35%	%
на ставку	на нагрузку	25%	%	руб.	35%	%	40%	50%														
1	2	3	4	5	6	7	8=6*7	9	10=6*9	11= 8*25%	12	13= 8*12/(100% - 12)	14=8/147,95*240*35%	15	16	17=8*16	18=(8+10+11+13+14+17)*40%	19=(8+10+11+13+14+15+17)*50%	20=(9+10+11+13+14+15+17+18+19)	20		
	04	АУП	Директор																			
	04	АУП	Заместитель директора по учебной работе																			
	04	АУП	Заместитель директора по воспитательной работе																			
	05	Педагогич. персонал	Педагог-психолог																			
	05	Педагогич. персонал	Учитель-логопед																			
	05	Педагогич. персонал	Социальный педагог																			
	05	Педагогич. персонал	Педагог дополнительного																			
	05	Педагогич. персонал	Учитель																			
	07	Служащий	Секретарь-машинистка																			
	07	Служащий	Инспектор по кадрам																			
	07	Рабочий	Уборщик служеб.помещений	1 кв.1 р.																		
	07	Рабочий	Гардеробщик	1 кв.1 р.																		
	07	Рабочий	Кухонный работник	1 кв.2 р.																		
	07	Рабочий	Рабоч по комплекс. обслуж и рем зданий	1 кв.3 р.																		
	07	Рабочий	Повар	1 кв.3 р.																		
	07	Рабочий	Повар	1 кв.5 р.																		
	07	Рабочий	Сторож	1 кв.1 р.																		
	07	Работник культуры	Библиотекарь																			
<b>ИТОГО</b>				<b>0,00</b>			<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		
ФОТ АУП																						0,00
ФОТ педагогического персонала																						0,00
Выплаты из федерального бюджета за классное руководство																		0,00	0,00			0,00
ФОТ прочего персонала																						0,00
Стимулирующие выплаты заместителей руководителя												0,00										0,00
<b>ВСЕГО</b>				<b>0,00</b>			<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Директор \_\_\_\_\_ ФИО  
м.п. \_\_\_\_\_  
Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ ФИО

Ведущий экономист \_\_\_\_\_ ФИО





## Пример табеля учета использования рабочего времени работников общеобразовательных учреждений

**Табель № \_\_\_\_\_  
учета использования рабочего времени**

за период с 1 по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Учреждение \_\_\_\_\_  
 Структурное подразделение \_\_\_\_\_  
 Вид табеля \_\_\_\_\_

Форма по ОКУД \_\_\_\_\_  
 Дата \_\_\_\_\_  
 по ОКПО \_\_\_\_\_

Коды
0504421

Номер корректировки \_\_\_\_\_  
 Дата формирования документа \_\_\_\_\_

(первичный - 0; корректирующий - 1, 2 и т.д.)

Фамилия, имя отчество	Учетный номер	Нагрузка/ ставка	Должность (профессия)	Числа месяца																															Всего дней (часов) явок (неявок) за месяц			
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Итого дней (часов) явок (неявок) с 1 по 15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		

Ответственный \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)  
 исполнитель

Исполнитель \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Отметка бухгалтерии о принятии настоящего табеля**

Исполнитель \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



**Примерный расчет почасовой оплаты труда педагогических работников в  
общеобразовательных учреждениях**

1) Расчет стоимости одного часа учебной работы при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося менее двух месяцев, выглядит следующим образом:

Почасовая оплата труда педагогических работников в 2023 г.

Норма часов пед. работы в неделю	18	18	18	Районный коэф-т (40%) Северная надбавка (50%)		
Месячная ставка з. платы за норму часов пед. работы в неделю, руб.	9826	9826	9826	-	-	-
Квалификационная категория (без кат./первая/высшая), %	0%	30%	50%			
Среднемесячное кол-во рабочих часов = (норма часов пед. работы в неделю за 1 ставку • кол-во раб. дней в год при 5-ти дневной неделе / 5 раб. дней / 12мес.), час.	74,1	74,1	74,1			
Кол-во раб. дней в году при 5-тидневной рабочей неделе (в т.ч. сокращенных на 1 час 6 дней пред-праздн.), дн.	247	247	247			
Размер оплаты за 1 час учебной работы без квалификационной категории = (месячная ставка з. платы за норму часов пед. работы в неделю / среднемесячное кол-во рабочих часов), руб.	132,60	-	-	251,94		
Размер оплаты за 1 час учебной работы с квалификационной категорией = (месячная ставка з. платы за норму часов пед. работы в неделю с учетом кв. кат./ среднемесячное кол-во рабочих часов), руб.	-	172,39	198,91	-	327,54	377,93

**Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников муниципальных казенных общеобразовательных учреждений по ПКГ к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате**

Профессионально-квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Общетраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
Общетраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519
	4 квалификационный уровень		3 839

Профессионально-квалификационные группы общетраслевых должностей служащих		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Общетраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 489
Общетраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 929
	2 квалификационный уровень	6 729
	3 квалификационный уровень	7 579
Общетраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439
	3 квалификационный уровень	12 479

Профессионально-квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		6 729

Минимальные размеры дифференциации заработной платы применяется в отношении категорий работников, не определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

Расчет минимального размера дифференциации заработной платы конкретного работника производится путем суммирования минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством, с применением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях), выплачиваемые в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством и минимального размера дифференциации, установленного данным приложением.

Минимальный размера дифференциации заработной платы конкретного работника обеспечивается работодателем при условии выполнения работником своих трудовых обязанностей.

**Определение доплаты за совмещение профессий (должностей) руководителю, заместителям руководителя общеобразовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы за преподавательскую работу без занятия штатной должности**

Доплата руководителю, заместителям руководителя учреждения за выполнение преподавательской работы без занятия штатной должности в общеобразовательной организации (совмещение) (далее – доплата за совмещение) определяется по следующей формуле:

$$Д = \left( \frac{Ос * Ч}{Н} \right) + \left( \frac{Ос * Ч}{Н} \right) * С + \left( \frac{Ос * Ч}{Н} \right) * Кв + \Sigma К,$$

где:

Д – размер доплаты за совмещение, руб.;

Ос – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, по которой производится совмещение, в соответствии с Приложением № 1 Примерного положения, руб.;

Н – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы по должности в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 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», по которой производится совмещение;

Ч – количество часов педагогической работы руководителя, заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;

С - выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности;

Кв – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории;

ΣК – суммарный коэффициент (при наличии), который может включать повышающие коэффициенты: за проверку письменных работ; за работу по адаптированным программам; за работу по специальным учебным планам и программам повышенного уровня; за наличие квалификационной категории; за работу в объединенном классе комплекте; за классное руководство; за проверку письменных работ и другие (согласно тарификационному списку педагогических работников).

К размеру доплаты за совмещение применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Пронумеровано и прошито скреплено  
печатью на

(78) *семидесяти введенистах*

директор школы

*Е.Ю.Распутина*

