

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ «СОШ № 1 имени  
Героя Советского Союза  
Г.В. Баламуткина»  
\_\_\_\_\_ Л.В. Пелиницина

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ «СОШ № 1 имени  
Героя Советского Союза  
Г.В. Баламуткина»  
от 01.09.2023г. № 349  
\_\_\_\_\_ А.Ф. Нехорошкина

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Героя Советского  
Союза Григория Васильевича Баламуткина»**

г. Мариинск, 2023 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Героя Советского Союза Григория Васильевича Баламуткина» (далее – Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 имени Героя Советского Союза Григория Васильевича Баламуткина» (далее по тексту - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - работники) устанавливается с учётом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, утверждённого постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010г. № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса»;
- 7) единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объём бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств бюджета в бюджете Мариинского муниципального округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. При выплате заработной платы работнику Учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ.

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путём внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области- Кузбасса.

## 2. Порядок формирования систем оплаты труда

### 2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах

бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения или объёма бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области - Кузбасса, с учётом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учётом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учётом объёма выполняемых работ).

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.4. Руководитель Учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$ , где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании данного Положения об оплате труда работников Учреждения и (или) положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Положение о стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Героя Советского Союза Григория Васильевича Баламуткина» приведено в *Приложении № 2* к настоящему Положению.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда определены Учреждением самостоятельно и составляют соответственно **70%** и **30%**.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет **1%** от фонда оплаты труда Учреждения.

Данный процент централизуемой доли определён учредителем Учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учётом результатов деятельности Учреждения, объёмов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$ , где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда Учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счёт средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю Учреждения.

## 2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения

2.2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за наличие учёной степени или почетного звания (*приложение № 3* к

настоящему Положению);

- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$ , где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$Ор = (О \times К1) \times Кс$ , где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень ( $Кс = 1,25$ );

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы Учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путём умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с **Приложением № 3 и Приложением № 4** настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом стажа работы, сложности и объёма выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогическим работникам Учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых

дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почётного звания.

В случае если работник имеет два и более почётных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путём умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника учёной степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в Приложении №4 к настоящему Положению - со дня присвоения, награждения.

2.2.5. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.6. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в Учреждении с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Учреждение самостоятельно устанавливает категорию работников, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, которые отражаются в Положении об оплате труда.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда.

### 2.3. Порядок расчёта тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную работу определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом

повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.} / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})), \text{ где}$$

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за специфику работы Учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников Учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания, исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учётом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников Учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учётом повышающих коэффициентов.

2.3.3. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объём определённого вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учётом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

#### 2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда Учреждения - для руководителя Учреждения;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

#### 2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объёма, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

2.5.2. Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы в Учреждении определяется путём деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н ч мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i$ , где:

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Н ч мес.i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.i - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Руководитель Учреждения, в пределах имеющихся у Учреждения средств, может привлекать для проведения учебных занятий с учащимися высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате данного учреждения. Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

## 2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.4 настоящего Положения, в том числе руководителя Учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном

размере.

2.6.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до её уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно загрузить другой педагогической работой;

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

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

## 2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в Учреждении в период образовательной деятельности, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с



образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, кафедрами, факультетом, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

## 2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» даёт право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не даёт.

Окончание трёх полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений даёт право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

- окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.8.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по

рекомендации аттестационной комиссии Учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

### **3. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим её ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производится.

3.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учётом всех установленных выплат.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области – Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;
- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40%, в вечернее время – 20%. Расчёт оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.7. С учётом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в *Приложении № 1* к настоящему Положению.

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определённых количественных и качественных показателей работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда Учреждения.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников Учреждения и

согласовывается с выборным профсоюзным органом (Положение о стимулировании работников Учреждения в *Приложении №2* к настоящему Положению).

## **5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается учредителем Учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.3. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплачиваются, компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения.

Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям Учреждений утверждаются Учредителем.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Управление образования администрации Мариинского муниципального округа вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения в соответствии с утверждёнными ими положениями.

При этом руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению управления образования – главного распорядителя средств бюджета, в ведении которого находится Учреждение, с учётом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013г. № 329.

Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения передаются в распоряжение Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.6. Управление образования администрации Мариинского муниципального округа- главный распорядитель средств бюджета, в ведении которого находится Учреждение, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

5.7. В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и работников Учреждения учредитель Учреждения в отношении руководителя Учреждения, руководитель Учреждения в отношении своих заместителей и главного бухгалтера устанавливают по согласованию: в отношении руководителя – с комитетом областной организации Профсоюза работников управления образования администрации Мариинского муниципального округа, а в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера – с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения условия оплаты труда из расчёта, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

## 6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данного Учреждения, содержащихся за счёт всех источников финансового обеспечения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном Министерством образования Кузбасса.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счёт всех имеющихся источников в соответствии с утверждённым положением об оплате труда работников.

6.3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утверждённым Положением об оплате труда работников.

**Приложение № 1**

к Положению об оплате  
труда работников МБОУ «СОШ № 1 имени  
Героя Советского Союза Г.В. Баламуткина»

Наименование показателя	Категории работников	Размер в % от оклада или в руб.	Срок, на который устанавливается выплата
За проверку тетрадей: - русский язык - литература - математика  - иностранный язык - начальные классы  - химия, биология, история, география, ИЗО, ОБЖ, обществознание, физика, информатика	Педагогические работники	15%  10%  5%	Учебный год
За классное руководство в 1-11 кл.	Классные руководители	3000 руб. 5000 руб. (ФБ)	Учебный год
За заведование учебным кабинетом, школьным музеем	Педагогические работники	5% и 3%	Учебный год
За заведование учебными мастерскими, спортивными залами, кабинетами информатики, физики, химии	Педагогические работники	10%	Учебный год
За руководство предметными методическими объединениями	Педагогические работники	20%	Учебный год
За дополнительную работу по подготовке учащихся к государственной итоговой аттестации	Педагогические работники: более 30 уч-ся 21-30 уч-ся 11-20 уч-ся до 10 уч-ся	25% 20% 10% 5%	Учебный год
За организацию и внедрение экспериментальной и инновационной деятельности	Педагогические работники Замдиректора	20% 5%	Учебный год
За активное внедрение информатизации в учебный процесс	Педагогические работники Замдиректора	25% 5%	Учебный год
За организацию работы по профорientации	Педагогические работники	15%	Учебный год
За руководство образовательным Центром «Точка роста»	Педагогические работники	10%	Учебный год
За увеличение объема работы, за выполнение функции председателя профсоюзной организации	Педагогические работники	25%	Учебный год
Районный коэффициент	Работники Учреждения	30%	Постоянно

## **Приложение № 2**

к Положению об оплате  
труда работников МБОУ «СОШ № 1  
имени Героя Советского Союза Г.В.  
Баламуткина»

### **Положение о стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Героя Советского Союза Григория Васильевича Баламуткина»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Героя Советского Союза Григория Васильевича Баламуткина» (далее – Учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, чёткое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат Учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

#### **2. Стимулирующие выплаты**

2.1. Установление стимулирующих выплат по итогам работы работникам Учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - Комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования среди различных категорий работников, учитывая показатели эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования Мариинского муниципального округа, их руководителей и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных в соответствии с квалификационными характеристиками. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц.

Перечень показателей стимулирования работников Учреждения разрабатываются Учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

Перечень показателей стимулирования отражается в данном Положении об оплате, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников (*Приложение 2А*)

2.2. К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

2.2.1. Премии за реализацию отдельных видов деятельности Учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (в том числе за преподавание иностранного языка (2-11 кл.) и информатики (5-9 кл.) в классах с численностью 25 и более учащихся без деления на подгруппы);

2.2.2. Специальная выплата педагогическим работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учётом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

2.2.3. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5748 (с учётом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы. Наставником может быть только педагогический работник, имеющий квалификационную категорию «педагог-наставник» или «педагог-методист» и выполняющий соответствующую работу

2.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области – Кузбасса, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией Учреждения.

2.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются Учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

2.5. Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются Учреждением самостоятельно и согласовываются с первичной профсоюзной организацией. Выплата сотрудникам производится за непрерывный стаж работы в данном образовательном учреждении. Для педагогических работников и заместителей руководителя, имеющих педагогическое образование, принятых в данное Учреждение переводом из другой образовательной организации, учитывается весь непрерывный стаж педагогической работы. Для заместителей руководителя, имеющих педагогическое образование, непрерывный стаж работы по основной должности приравнивается к педагогическому. Непрерывный стаж работы по совмещаемой должности учитывается только для совмещения должности в данном Учреждении.

Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы производятся ежемесячно в течение учебного года по данным о непрерывном стаже работы на 01 сентября текущего учебного года.

2.6. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в Учреждении за счёт установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учётом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.



2.7. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

2.8. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться Учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Материальная помощь в Учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения.

2.9. Премияльные выплаты, выраженные в баллах по отдельным показателям деятельности работников Учреждения, выплачиваются за фактически отработанные дни в отчетном периоде (за месяц).

2.10. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа руководителя Учреждения.

#### **Приложение № 2А**

к Положению о стимулировании работников  
МБОУ «СОШ № 1 имени Героя Советского  
Союза Г.В. Баламуткина»

#### **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

<b>№ п/п</b>	<b>Основание для выплаты</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Сумма, руб.</b>
1.	За организацию работы в ППЭ	в период проведения ДТ, экзаменов	2000
2	За подготовку документов и руководство лагерем с дневным пребыванием детей	по факту	1000
3	За организацию горячего питания учащихся в школьной столовой	ежемесячно в течение учебного года	3000
4	За работу с личными делами учащихся, ПД, ФИСФРДО	по факту	2000
5	За организацию работы по электронному дистанционному обучению (ЦДО)	2 раза в течение учебного года	1000
6	За работу по дополнительному профессиональному самообразованию, повышению пед. мастерства	по факту	2000
7	За выполнение функций контрактного управляющего по осуществлению закупок	ежемесячно	3000
8	За интенсивность в работе методических объединений, предметных экспертных комиссий	по факту	500
9	За организацию общественно – полезного труда учащихся, работников Учреждения	по факту	1000
10	За работу по привлечению внебюджетных средств	по факту	1000
11	За эффективную работу по повышению имиджа образовательного Учреждения	по факту	1000

12	За успешное выполнение важных и срочных работ, за оперативность и сложность, качественный результат	по факту	2000
13	За осуществление комплекса мероприятий по воспитанию, развитию и социализации учащихся	по факту	1000
14	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения, пожарной безопасности	ежемесячно в течение учебного года	500
15	За преподавание иностранного языка (2-4кл) и информатики (5-9 кл) в классах с численностью 25 и более учащихся без деления на подгруппы	ежемесячно в течение учебного года: - 1-2 класса - 3-4 класса - более 4 классов	500 1000 2000
16	За организацию работы по дополнительной общеобразовательной программе «Малышкина школа»	ежемесячно в течение организации занятий	1000

**Выплаты за качество выполняемых работ**

№ п/п	Основание для выплаты	Периодичность	Качественный показатель	Сумма, руб.
1.	За качественные результаты ОГЭ (при 100% абсолютной успеваемости) по всем предметам	ежемесячно в течение года	40-59% 60-79% 80-100%	500 1000 1500
2	За результаты ЕГЭ (при 100% абсолютной успеваемости), % учащихся, набравших 70-90 баллов	ежемесячно в течение года	30-49% 50-69% 70-100%	500 1000 1500
3	За подготовку к ЕГЭ (при 100% абсолютной успеваемости) учащегося, получившего 100 баллов по предмету	ежемесячно в течение года	100 баллов	2000
4	За качество выполнения всероссийских проверочных работ (при 100% абсолютной успеваемости)	ежемесячно в течение полугода	40-59% 60-79% 80-100%	500 1000 1500
5	За качество выполнения комплексной работы на метапредметной основе (при 100% готовности учащихся 1 классов)	ежемесячно в течение полугода	40-59% 60-79% 80-100%	500 800 1000
6	За качество выполнения региональной комплексной контрольной работы в 4 классах (при 100% абсолютной успеваемости)	ежемесячно в течение полугода	40-59% 60-79% 80-100%	500 800 1000
7	За качество выполнения региональной комплексной	ежемесячно в течение	40-59% 60-79%	500 800

	контрольной работы и региональной контрольной работы в 5-11 классах (при 100% абсолютной успеваемости)	полугода	80-100%	1000
--	--	----------	---------	------

**Иные поощрительные и разовые выплаты**

№ п/п	Основание для выплаты	Размер выплаты, руб.
1	Премия к юбилейным датам работников Учреждения (50, 55, 60, 65, 70 лет)	2000
2	Премия к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, День Учителя и др.)	500
3	Материальная помощь в связи со смертью близких родственников, чрезвычайными ситуациями	3000
4	Материальная помощь на лечение (в зависимости от тяжести заболевания)	3000
5	Материальная помощь вновь принятым работникам, не являющимся молодыми специалистами	2000

**Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет**

№ п/п	Категория	0-3 лет	3-5 лет	5-10 лет	10-15 лет	15-20 лет	> 20 лет
1.	Административно-управленческий персонал	200	400	600	800	1000	2000
2	Педагогический персонал	200	400	600	800	1000	2000
3	Учебно – вспомогательный персонал	200	400	500	600	800	1000
4	Младший обслуживающий персонал	200	400	500	600	800	1000

**Премии по итогам работы учителя \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ 202 г.**

№ п/п	Показатели	Индикаторы измерения	Целевые значения	Период	Источник данных
1.	<b>Результативная внеурочная деятельность учителя по</b>	Наличие победителей и призёров олимпиад школьников, утверждённых Мин. просвещения РФ, Мин.	<i>Всероссийский уровень:</i> победитель – 206 призёр – 186 <i>Региональный уровень:</i>	1 раз в год	Диплом победителя, призёра

	<b>предмету</b>  <b>Макс. 556.</b>	образования Кемеровской области-Кузбасса, УО, муниципального интеллектуального марафона	победитель – 156 призёр – 126 <i>Муниципальный уровень:</i> победитель – 106 2м – 86, 3м – 66		
		Наличие победителей и призёров всероссийских, областных, муниципальных очных мероприятий	<i>Всероссийский уровень:</i> победитель – 106 призёр - 96 <i>Региональный уровень:</i> победитель – 86 призёр - 76 <i>Муниципальный уровень:</i> победитель – 66 призёр- 56	1 раз в четверть	Диплом победителя, призёра
		Наличие победителей и призёров очных научно-практических конференций, проводимых Министерством просвещения РФ, Минобразования Кемеровской области-Кузбасса, УО	<i>Всероссийский уровень:</i> победитель – 106 призёр – 96 <i>Региональный уровень:</i> победитель – 86 призёр – 76 <i>Муниципальный уровень:</i> победитель – 66 призёр - 56	2 раза в год	Диплом победителя, призёра
		Наличие учащихся, получивших золотой, серебряный или бронзовый знаки ГТО (для учителей физкультуры)	5-9 чел.- 36 10-19 чел.- 56 более 20 чел. - 76	2 раза в год	Знак, удостоверение, приказ
		Наличие победителей и призёров спартакиад школьников, городских соревнований, президентских спортивных игр и городских спортивных соревнований (для учителей физкультуры)	Муниципальный уровень – 56  Региональный уровень – 66  Федеральный уровень 86	1 раз в четверть	Дипломы, грамоты
<b>2.</b>	<b>Результативность работы с классным коллективом</b>  <b>Макс. 106.</b>	Осуществление электронного мониторинга организации горячим питанием НОО, ООО, СОО	Без замечаний - 36	1 раз в месяц	Мониторинг ЭШ 2.0
		Доля учащихся класса, охваченных горячим питанием (ООО, СОО)	30-49% - 26 50-69%- 36 70-100%- 46	1 раз в месяц	Мониторинг ЭШ 2.0
		Участие учащихся класса в конкурсах, проектах, активностях РДДМ «Движение первых»	Участник 16 Призёр (лауреат) 26 Победитель 36	1 раз в месяц	Наличие сертификата
<b>3.</b>	<b>Профессиональный рост учителя</b>	Прохождение процедуры сертификации	Региональный уровень- 106  Муниципальный уровень – 56	Расчётный период	Наличие действующего сертификата
		Результативное участие	<i>Региональный уровень:</i>	1 раз в год	Наличие диплома

<b>Макс. 356</b>	в очных конкурсах педагогического мастерства	победитель – 206 призёр – 156 <i>Муниципальный уровень:</i> победитель – 106 призёр - 86		победителя, призёра
	Публикация методических разработок, статей по вопросам образования и воспитания (кроме сети Интернет), представление опыта работы на очных научно-практических конференциях, семинарах	<i>Всероссийский уровень</i> - 56 <i>Региональный уровень</i> - 36 <i>Муниципальный уровень</i> - 26	2 раза в год	Наличие публикации
<b>Итого 1006.</b>				

Подпись учителя \_\_\_\_\_

**Приложение № 3**  
к Положению об оплате  
труда работников МБОУ «СОШ № 1 имени  
Героя Советского Союза Г.В. Баламуткина»

**Размер  
повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу  
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания**

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально – технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования»	0,1
Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
Руководящим и педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов)	0,1

физической подготовки и так далее), имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»	
--	--

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ  
И СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессион ально- квалификац ионной группе, руб.	Повышаю щий коэффици ент	Оклад, должностно й оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1 квалификационный уровень		4588		
1	<b>Секретарь учебной части</b> (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области делопроизводства)		1,6135	7403
2	Вожатый (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики; <b>секретарь учебной части</b> (среднее профессиональное образование в области делопроизводства)		1,7746	8142
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		6828		
1	<b>Педагог дополнительного образования;</b> педагог-организатор; <b>социальный педагог;</b> концертмейстер; инструктор – методист; тренер - преподаватель (высшая квалификационная категория)		2,0847	14234
3 квалификационный уровень		6828		
1	Воспитатель; <b>педагог-психолог;</b> старший инструктор-методист; методист <***> (высшая квалификационная категория)		2,0847	14234
2				
4 квалификационный уровень		6828		
1	Преподаватель <*>, <b>учитель,</b> педагог-		1,6678	11388



	библиотекарь, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***> , тьютор <***> (высшее профессиональное образование); учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшее дефектологическое образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО) (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет)			
2	Преподаватель <*>, <b>учитель</b> , педагог-библиотекарь, преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***> , учитель – дефектолог, учитель – логопед, тьютор <***> (I квалификационная категория)		1,9327	13196
3	Преподаватель <*>, <b>учитель</b> , педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***>, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор <***> (высшая квалификационная категория)		2,0847	14234

***Профессиональная квалификационная группа  
должностей иных педагогических работников***

1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (высшее образование в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки» и дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности или высшее образование, дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности и стаж работы не менее		2,0847	14234
---	--	--	--------	-------

одного года в сфере образования)

***Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов  
и служащих в сфере образования***

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень		5345		
1	Агроном; <b>бухгалтер</b> ; бухгалтер-ревизор; документовед; <b>специалист по кадрам; по охране труда.</b>		1,2460	6660
2	Инженер; инженер-сметчик; <b>инженер-программист</b> (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик)		1,5232	8141

***Профессиональные квалификационные группы  
профессий рабочих в сфере образования***

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		4178		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение		1,2401	5181

	2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
--	--	--	--	--