

Первичная профсоюзная организация  
Муниципального автономного  
образовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 64

Муниципальное автономное  
образовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 64

Председатель профсоюзного  
комитета МАОУ СОШ № 64  
А.А.Моторкина  
06.12.2024 г.



Директор МАОУ СОШ № 64  
Н.Н.Бурляева  
06.12.2024 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 64  
(МАОУ СОШ № 64)

утверждено на Общем собрании работников  
(протокол от 06.12.2024 г. № 2)

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 64 (далее по тексту соответственно – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Главы Екатеринбурга от 05.08.2020 № 1475 «Об утверждении примерной штатной численности работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» с изменениями и дополнениями), Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» (с изменениями и дополнениями), в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, учредителем которых является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга, и наряду с коллективным договором устанавливает систему оплаты труда работников в Учреждении.

1.2. Положение применяется при исчислении заработной платы работников Учреждения.

1.3. Размеры заработной платы работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением. Система оплаты труда работников Учреждения разрабатывается на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Штатное расписание Учреждения разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении Учреждения, и включает в себя все должности работников Учреждения.

1.6. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с:

- номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2021 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей);

- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС).

1.7. На установление окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, а также компенсационные выплаты, установленные в абсолютном размере или в процентном соотношении к окладу (за исключением выплат за работу в местностях с особыми

климатическими условиями), направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников Учреждения. Оставшаяся часть фонда оплаты труда (не более 30 процентов) направляется на стимулирующие выплаты и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

## **2. Условия определения оплаты труда**

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- 9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

2.2. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

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

2.3. Заработная плата работника Учреждения максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, и зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

2.4. Изменение оплаты труда работника Учреждения производится:

- 1) при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом Учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию);
- 2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

2.5. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом 2.4. настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или

другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения возлагается на руководителя Учреждения, который обязан:

- 1) проверять документы об образовании, квалификационной категории, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки на работников Учреждения, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения.

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

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

2.9. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.10. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения**

3.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 4 настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в главе 5 настоящего Положения.

3.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным

квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений представлены в приложениях № 1, 2, 3 к настоящему Положению.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

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

Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

3.6. Учреждение в лице своего руководителя имеет право самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

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

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

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

3.9. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором Учреждения, настоящим Положением.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

4.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу, за исключением выплат, указанных в пункте 4.11, устанавливаемых в абсолютном размере. При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Руководитель Учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.6. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

4.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок

исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.10. Доплаты за увеличение объема работ (за проверку письменных работ, индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья, специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов, выполнение обязанностей контрактного управляющего) устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

№	Вид доплаты за увеличение объема работ	Размер доплаты, %	Примечание
1	Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья	20	При наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров)
2	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов	20	Доплата руководителю устанавливается, в том случае если руководитель комиссии (пункта) не является заместителем руководителя Учреждения
3	Проверка письменных работ	10	Начальные классы, русский язык, математика, включая алгебру, геометрию, вероятность и статистику
		4	Иностранный язык, физика, химия, история, обществознание, биология, география, информатика, ОРКСЭ, ОДНКНР
		2	ОБЗР, музыка, труд (технология), физическая культура
4	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	50	

4.11. Доплаты за увеличение объема работ (за классное руководство, заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), обеспечение профессиональной ориентации обучающихся, другие выплаты) устанавливаются в абсолютном размере.

№	Вид доплаты за увеличение объема работ	Размер доплаты, руб.	Примечание
1	За классное руководство	3000	В случае выполнения работником обязанностей классного руководителя с его письменного согласия в двух и более классах, доплата устанавливается не более чем за два классных руководства
2	За заведование кабинетами	250	Кабинеты иностранного языка, дополнительного образования (для проведения индивидуальных занятий с обучающимися, кабинет социального педагога, педагога-организатора, заместителя директора, советника по воспитанию)
		300	Стандартные (неспециализированные) учебные кабинеты, кабинеты дополнительного образования для проведения занятий в малых группах, кабинет педагога-психолога, кабинет учителя-логопеда
		500	Специализированные учебные кабинеты (биология, информатика)
		1000	Спортивный зал (малый, большой), тренажерный зал, шейпинг-зал, танцевальный класс, библиотека, актовый зал
3	За заведование учебными мастерскими	1000	Кабинеты труда (технологии)
4	За заведование учебно-опытными участками, лабораториями	1000	Кабинеты физики, химии
5	За заведование творческими рабочими группами	5000	Руководство районными (городскими) методическими объединениями
6	За заведование, руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями	3500	Руководство школьными методическими объединениями, руководство психолого-педагогическим консилиумом, руководство школьным советом профилактики
7	За выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы)	4000	Выполнение функций ответственного организатора аттестации педагогических работников (секретаря аттестационной комиссии Учреждения), выполнение функций куратора проектов в рамках реализации программы развития Учреждения, разработка и реализация АООП для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья



		3500	Руководство школьными спортивными и творческими объединениями: школьный спортивный клуб, театр, музей, ансамбль, хор и др.
		2500	Организация мероприятий «Что? Где? Когда?» (ежемесячное проведение игр), руководство военно-патриотическим клубом, волонтерским отрядом, отрядами ДЮП и ЮИД (наличие плана работы и его реализация в течение года, результативное участие в конкурсном движении), школьными СМИ (наличие плана работы команды, контент-плана и системы публикаций и отчетов, подтверждающих его реализацию, грамотное продвижение и развитие команды), реализация проектов в рамках программы развития Учреждения (в том числе руководство трудовыми отрядами, реализация экологических проектов), выполнение функций наставника для группы наставляемых (систематическое проведение групповых консультаций и мероприятий в соответствии с планом работы)
		1500	Выполнение функций секретаря педагогического совета, секретаря психолого-педагогического консилиума, секретаря совета профилактики
		1000	Выполнение функций наставника для одного наставляемого
8	Обеспечение профессиональной ориентации обучающихся	5000	Выполнение функций ответственного за реализацию единого профессионального минимума в Учреждении
		1500	Реализация мероприятий по профессиональной ориентации, подготовка обучающихся к конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства муниципального, регионального, всероссийского уровня, сопровождение обучающихся на профориентационные мероприятия (в системе, в течение года – в рамках реализации единой модели профориентационного минимума)

9	Другие выплаты	5000	Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации
		2500	Выполнение обязанностей председателя комиссии по стимулированию, выполнение обязанностей по системному администрированию электронной информационно-образовательной среды Учреждения (выполнение функций системного администратора ГИС СО ЕЦП, ФГИС Моя школа, Сферум, РБДО, РБД, в том случае если системное администрирование не входит в должностные обязанности работника)
		1000	Ведение документации по воинскому учету обучающихся, заполнение базы ФИС ФРДО

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном руководителем Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ.

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

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата сверхурочной работы производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.13. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время. Оплата труда за работу в ночное время производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

4.14. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.15. Работникам Учреждения (кроме руководителя Учреждения, его заместителей)

за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

- 20 % оклада – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров));
- 20 % оклада – специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов.

4.16. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения, в том числе в абсолютных значениях.

4.17. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующих финансовый год и предназначены для стимулирования работников к повышению качества трудовой деятельности и достижению высоких результатов труда, поощрение за выполненную работу. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором с учетом разработанных Учреждением критериев и показателей оценки эффективности труда работников, изложенных в локальном акте «Положение о распределении стимулирующих выплат».

5.2. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения в соответствии с локальным актом «Порядок распределения средств от приносящей доход деятельности».

5.3. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

5.4. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде (отсутствие дисциплинарного взыскания, примененного к работнику в соответствующем периоде за неисполнение, ненадлежащее исполнение должностных обязанностей в соответствии со ст. 192 ТК РФ);

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

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения на основании Положения о распределении стимулирующих выплат Учреждения с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.6. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором и Положением о распределении стимулирующих выплат Учреждения и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников Учреждения.

5.7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж Учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, сложность и напряженность труда, особый режим и график работы в случае превышения установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися учреждения в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств Учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в Учреждение в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

За выполнение функций классного руководителя в классах, где количество обучающихся превышает один класс-комплект (25 человек), педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 100 рублей за одного обучающегося.

5.8. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением о распределении стимулирующих выплат Учреждения, трудовым договором.

5.9. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» или «заслуженный», а также за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением о распределении стимулирующих выплат Учреждения, трудовым договором.

5.10. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты,

осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в Учреждении. Порядок и размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется Положением о распределении стимулирующих выплат.

5.11. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат Учреждения.

5.12. В целях обеспечения социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о распределении стимулирующих выплат Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.13. Руководитель Учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением об оказании материальной помощи, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

5.14. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

## **6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей**

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения и его заместителей включает в себя:

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

6.2. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю Учреждения, утвержденной учредителем.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения – в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В трудовые договоры с руководителями Учреждений включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10 – 70% ниже должностного оклада руководителя Учреждения, установленного в соответствии с пунктом 6.2. настоящего Положения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

6.5. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы Учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учетом особенностей типа и вида Учреждения.

Также с целью поощрения руководителей учреждений за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу Учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей учреждений, утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование руководителя Учреждения может осуществляться в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

В пределах фонда оплаты труда работников Учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

6.6. Руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.7. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

6.8. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя Учреждения принимается руководителем учреждения.

6.9. Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением прописываются в трудовые договоры с заместителями руководителя Учреждения.

## **7. Заключительные положения**

7.1. В случаях задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств, связанных с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности, или изменениями в структуре управления образовательной организации руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 ТК РФ.

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящих доход деятельности.

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала и размеры окладов**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Второй	Диспетчер по составлению расписания	22500,00
		Диспетчер по организации питания	22500,00
		Секретарь учебной части	22500,00

**Размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням квалификационной группы должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Второй	Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Социальный педагог	<b>Без категории</b> -19908,00 <b>Соответствие занимаемой должности</b> – 21898,00 <b>Первая категория</b> – 23889,00 <b>Высшая категория</b> – 24884,00
Третий	Педагог-психолог	<b>Без категории</b> -20505,00 <b>Соответствие занимаемой должности</b> – 22555,00 <b>Первая категория</b> – 24606,00 <b>Высшая категория</b> – 25631,00
Четвертый	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины Учитель Учитель-логопед Учитель-дефектолог Тьютор	<b>Без категории</b> -21120,00 <b>Соответствие занимаемой должности</b> – 23232,00 <b>Первая категория</b> – 25344,00 <b>Высшая категория</b> – 26400,00
Шестой	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	<b>1 ставка</b> – 21120,00

**Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений и размеры окладов**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	Третий	Заведующий библиотекой	26062,00

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей служащих и размеры окладов**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	Первый	Лаборант	22500,00
		Техник (лаборант)	22500,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	Первый	Документовед	22500,00
		Инженер по информационным технологиям	22500,00
		Специалист по кадрам	22500,00
		Специалист по охране труда	22500,00
		Инженер-энергетик	22500,00
Профессиональная квалификация «Работники печатных средств массовой информации»	Третий	Системный администратор информационно-коммуникационных систем	22500,00



**Профессиональные квалификационные группы  
должностей работников культуры, искусства, кинематографии и размеры окладов**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Работники культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	-	Библиотекарь	22500,00

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих и  
размеры окладов**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Первый	Гардеробщик	22500,00
	Уборщик служебных помещений	22500,00
	Дворник	22500,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
Первый	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	22500,00

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402771

Владелец Бурляева Надежда Николаевна

Действителен с 15.01.2025 по 15.01.2026