

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ТУЛИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

---

01 декабря 2022 г.

ПРИКАЗ

№101-осн

ст. Тулюшка

**Об утверждении Положения об оплате труда  
работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения Тулинской  
средней общеобразовательной школы**

В целях обеспечения социальных гарантий работников МКОУ Тулинской СОШ в соответствии со статьями 134, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь постановлением администрации муниципального образования Куйтунский район от 26.12.2018 г. № 698-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации муниципального образования Куйтунский район», Уставом МКОУ Тулинская СОШ

**Приказываю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Тулинской средней общеобразовательной школы.
2. Опубликовать Положение на официальном сайте МКОУ Тулинская СОШ.
3. Контроль за исполнением оставляю за собой.

Директор

Н.В. Корчевая

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Спинова Е.В.  
протокол №6 от 28.11.2022г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МКОУ Тулинская СОШ  
\_\_\_\_\_ Н.В. Корчевая  
Приказ №101-осн от 01.12.2022г.

**Положение об оплате труда работников  
муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
Тулинской средней общеобразовательной школы**

**Глава 1. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Тулинской средней общеобразовательной школы (далее - учреждение) разработано в соответствии со **статьей 144** Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации МО Куйтунский район от 26.12.2018 № 698-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации муниципального образования Куйтунский район»

В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами учреждения.

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждения и определяет:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

3. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает данное положение об оплате труда работников учреждения, а также изменения в него.

4. Штатное расписание учреждения руководителем учреждения, согласуется с Управлением образования и включает в себя все должности работников данного учреждения.

5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

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

зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

## **Глава 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений**

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

9. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений определены в **Приложении 1** к настоящему Положению.

10. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

## **Глава 3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений**

11. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера, не входящие в минимальный размер оплаты труда:

1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) надбавка за работу в сельской местности;

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

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в **Приложении 2** к настоящему Положению.

4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

12. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно результатам специальной оценки условий труда, установлена: по должностям помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, кухонный работник, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды в размере 4% должностного оклада, по должностям повар, водитель автобуса в размере 8% должностного оклада, по должности машинист (кочегар) котельной в размере 12% от должностного оклада,

В связи с отсутствием в котельных подсобных рабочих, производящих работы по очистке котлов и вынос золы на период отопительного сезона производить доплату в размере 50% оклада (должностного оклада).

Водителям образовательного учреждения, осуществляющих подвоз учащихся, за сложность и напряженность производить доплату в размере 50% оклада (должностного оклада).

13. Работникам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

14. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам

учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

15. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

16. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

17. К заработной плате, материальной помощи, работников учреждения применяются **районный коэффициент** и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

#### **Глава 4. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений**

18. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за стаж непрерывной работы;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя учреждения, (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в соответствии с согласованным с Управлением образования штатным расписанием.

Конкретный размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера определяется с учетом необходимости соблюдения Указа Губернатора Иркутской области от 08.11.2018г. № 231-УГ «О дифференциации заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Иркутской области», приказа министерства труда и занятости Иркутской области от 30.11.2018 г. № 66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров дифференциации заработной платы и рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области.»

19. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 150 процентов ежемесячно.

20. Работникам учреждения (кроме руководителя, заместителя руководителя, рабочих профессий) устанавливаются ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в размерах,

определенных в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению, в зависимости от фактически занимаемой ставки по основному месту работы, но не более чем на одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

1) трудоустройство в течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 23 настоящего Положения;

после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 23 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной и муниципальной службы;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с муниципальным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Управление образования;

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников муниципальных учреждений;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

21. При совмещении должностей (профессий) при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

22. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

23. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с муниципальным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет управление образования;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

24. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается руководителем учреждения либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

25. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые

договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

26. Работникам, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, за выполнение заданий особой важности и сложности, за надлежащее выполнение работниками трудовых функций, а так же по иным основаниям, могут выплачиваться единовременные премии. Указанная премия при наличии финансовых возможностей может выплачиваться по решению работодателя:

- по представлению непосредственного руководителя — не чаще, чем один раз в календарный месяц.
- по представлению заместителя руководителя — не чаще, чем один раз в шесть месяцев.
- по представлению общего собрания работников — не чаще, чем один раз в календарный год.

27. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом руководителя учреждения как в процентах от должностного оклада, так и в фиксированной сумме и максимальным размером не ограничивается.

Премирование производится в пределах средств, направляемых на оплату труда на соответствующий финансовый год

28. Не начисляются премии Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;
- невыполнение распоряжений руководителя;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей,

Также премии не выплачивается за период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, иных дополнительных отпусках.

29. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются выплата за профессиональное развитие и доплата по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

30. Работникам учреждений, являющихся образовательными организациями, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие выплаты за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем на одну ставку:

- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;
- за ученое звание доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за ученое звание профессора - 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

31. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое

отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (ставки);

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак "Почетный работник гидрометеослужбы России", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак "Почетный работник охраны природы", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

32. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в учреждении по специальности.

33. Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории,

установленной по результатам аттестации педагогических работников (**Приложение 6** к настоящему Положению).

34. Максимальный размер выплаты по занимаемой должности работника за важность и срочность выполняемых им работ не может превышать 0,2 окладов (должностных окладов) работника учреждения.

35. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом оснований и размера стимулирующих выплат, предусмотренных **пунктами 30 - 33** настоящего Положения, а также с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных **Приложением 5** к настоящему Положению. Коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

36. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

37. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

38. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

39. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

40. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

41. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

## **Глава 5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги**

42. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на текущий финансовый год и на плановый период.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии – в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

## **Глава 6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения**

43. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителя руководителя учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя учреждения (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в соответствии с утвержденным и согласованным Управлением образования штатным расписанием.

44. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники), и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу приведен в приложении №3.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года N 292-пп.

45. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

46. Компенсационные выплаты руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего положения с учетом условий труда.

47. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, определённых трудовым договором.

48. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие, установленных в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности с учетом показателей и критериев эффективности руководителя учреждения, утвержденным Управлением образования. Максимальный процент (100%) премиальной выплаты по итогам работы в соответствии с показателями эффективности деятельности составляет 3 должностных оклада заместителя руководителя. Премиальная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с Управлением образования.

49. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения, данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя учреждения.

## **Глава 7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда**

50. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- 1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;
- 2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;
- 3) смерть члена семьи работника;
- 4) регистрация брака работника;
- 5) рождение ребенка у работника.

51. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

52. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения

устанавливаются для казенных учреждений в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год на оплату труда, а также с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

53. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 50 настоящего Положения и размер понесенных расходов.

54. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Управлением образования на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 50 настоящего Положения и размер понесенных расходов.

55. Материальная помощь работнику учреждения предоставляется один раз в календарный год в размере до 3 окладов (должностных окладов). Руководителю учреждения, заместителю руководителя - один раз в календарный год в размере до одного минимального размера оплаты труда при условии работы в должности не менее 11 месяцев.

56. Право работника на материальную помощь при неиспользовании его в текущем году на следующий не переносится.

#### **Глава 8. Прочие условия**

57. Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

58. Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до его вступления в действие, в части улучшения положения работников.

59. Текст Положения подлежит доведению до сведения работников.

60. Контроль за соблюдением Положения, а также решение вопросов, возникающих при его применении остается за руководителем учреждения.

**Приложение 1**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
Тулинской средней общеобразовательной школы

**Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений**

1. Работников образования (кроме дополнительного профессионального)

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных) окладов, ставок заработной платы руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	8138
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель	8200
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования Социальный педагог	8221
3 квалификационный уровень	
Воспитатель Педагог-психолог	8262
4 квалификационный уровень	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Старший воспитатель Учитель Учитель-логопед Педагог-библиотекарь	8303
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений Иные педагогические должности	
Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	18750

2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных) окладов, ставок заработной платы руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	7810
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	7850

2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	7892
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Специалист по охране труда	8322

### 3. Рабочих общепрофессиональных профессий

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7382
Гардеробщик	
Дворник	
Машинист (кочегар) котельной	
Повар	
Кухонный работник	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды	
Сторож	
Уборщик служебных помещений	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с <b>Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</b> :	7420
повар 5 разр.	
Водитель автобуса 5разр.	

Приложение 2  
к Положению оплате труда  
работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
Тулинской средней общеобразовательной школы

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

N п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
1	Классное руководство	<p>1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя, кураторство группы - в размере менее 15 учащихся -7,5процентов, более 15 -15 процентов оклада (ставки заработной платы) ;</p> <p>2) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися - в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной Порядком учреждения и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным <b>приказом</b> Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года N 1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и учреждения обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденными <b>Постановлением</b> Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года N 189, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных организациях. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.</p> <p>3) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, куратора группы одновременно в двух и более классах (группах), размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе (группы).</p>
2	Проверка письменных работ	<p>1) педагогическим работникам за проверку письменных работ в расчете за учебные часы, по русскому языку, родному языку, литературе, в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы).</p> <p>2) Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты</p>

		<p>уменьшается пропорционально численности обучающихся: менее 15 учащихся – 7,5 процентов (ставки заработной платы), 15 учащихся и более – 15 процентов (ставки заработной платы).</p> <p>3) педагогическим работникам за проверку письменных работ в расчете за учебные часы по математике, иностранному языку, биологии и черчению, химии и физике - в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы).</p> <p>Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся: менее 15 учащихся – 5 процентов (ставки заработной платы), 15 учащихся и более – 10 процентов (ставки заработной платы).</p>
3	Заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, дошкольными группами	1) педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, дошкольными группами - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы) (в средних школах-13 кабинетов, в основных -2 кабинета.)
4	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы).
5	За работу в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы	<p>1) руководителям учреждений, заместителям руководителя, за исключением заместителя по административно-хозяйственной части - 15 процентов должностного оклада;</p> <p>2) работникам общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку - 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки;</p> <p>4) врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу независимо от наименования должностей - 25 процентов оклада (ставки заработной платы).</p>
6	За работу в образовательных организациях с наличием интерната, в которых осуществляется деятельность, связанная с	<p>1) руководителям учреждений, заместителям руководителя, за исключением заместителя по административно-хозяйственной части - 15 процентов должностного оклада;</p> <p>2) работникам, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом,</p>

	обучением, присмотром и уходом, воспитанием детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	воспитанием детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - 15 процентов оклада (ставки заработной платы); 3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку - 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки; 3) врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу независимо от наименования должностей - 25 процентов оклада (ставки заработной платы).
7	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	1) учителям и другим педагогическим работникам - на 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.
8	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1) учителям и другим педагогическим работникам - 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей находящихся на длительном лечении.
9	Работа в составе психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	1) специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи - 20 процентов оклада (ставки заработной платы).
10	За работу в образовательных организациях со специальными наименованиями "кадетская школа", "кадетский корпус", реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования	1) руководителям учреждений, заместителям руководителя, за исключением заместителя по административно-хозяйственной части - 20 процентов должностного оклада; 2) работникам, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся - 20 процентов оклада (ставки заработной платы); 3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку - 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки; 4) врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу независимо от наименования должностей - 25 процентов оклада (ставки заработной платы).
11	За спортивную работу	Работникам общеобразовательных организаций, деятельность которых связана с ведением спортивных секций с количеством классов комплектов: 1. От 10-19 -25% 2. От 20-29 -50% 3. От 30 и более -100%

Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся устанавливается **Приложением 3** к

настоящему Положению.

**Приложение 3**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения**  
**Тулинской средней общеобразовательной школы**

**Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся**

Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями  
Помощник воспитателя  
Инструктор по физической культуре  
Музыкальный руководитель  
Педагог дополнительного образования  
Социальный педагог  
Воспитатель  
Педагог-психолог  
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности  
Старший воспитатель  
Учитель  
Учитель-логопед  
Педагог-библиотекарь  
Медицинская сестра  
Повар

**Приложение 4**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения**  
**Тулинской средней общеобразовательной школы**

**Размеры выплат за стаж непрерывной работы работников учреждения**

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

**Приложение 5**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
Тулинской средней общеобразовательной школы

**Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений**

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	балл
<b>I. Должности педагогических работников</b>			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе учреждения	Выполнено	
		Не выполнено	
	Разработка и реализация ИОМ, Программы и др.	До 10 б.	
	Организация (участие) в системном исследовании (пед.диагностика, оформление результатов)	3 за 1 продукт (не более 9)	
	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	Выполнено	
		Не выполнено	0
	Работа по проектам (оформление, выставки работ, отчетная документация)	До 5	
	Применение инновационных технологий в работе с детьми		
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выполнено	
		Не выполнено	0
	Выступление на МО, конференции, организация и проведение открытых мероприятий	Школа – до 5 б. Район – до 10 б. Регион – до 15 б.	
	Публикация статей в СМИ	1 за 1 продукт	
	Создание личного сайта и его функционирование	До 5 б.	
	Представление материалов для сайта ОО	1-3б.	
	Наставническая работа с молодыми специалистами	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Участие в конкурсе «Учитель Года» (Единовременно)	Победитель МЭ	100% к окладу
Призер МЭ		50% к окладу	
Участник МЭ		20% к окладу	
Профессиональное взаимодействие			
Работа в составе комиссии, ТГ и т.п.	1-5б.		
Работа в комиссии ГИА	По приказу УО		
Подготовка документации на ПМПК	2 балла		
Выплаты за качество выполняемых	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на	Отсутствие	0
		Наличие	-10

работ	незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования			
	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника, норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие	0	
		Наличие	-2	
	Результативность прохождения обучающимися государственной итоговой аттестации (единовременно)		Русс., мат	По выбору
		Успеваемость 50%-99%	10% оклад	5%
		Успеваемость 100%	15% оклад	7%
		Качество 30%-50%	10% оклад	5%
		Качество 50%-100%	15% оклад	7%
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях, НПК	Муниципальн		
		1 место -6б. 2 м. – 5 б. 3 м. – 3 б.		
		Регион.		
		1 место -8б. 2 м. – 6 б. 3 м. – 3 б.		
		Россия		
		1 место -10б. 2 м. – 8 б. 3 м. – 5 б.		
		Участие – 5б.		
Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях, НПК (ДИСТАНЦИОННО)	Призовые места 1-10б.			
Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Отсутствие	0		
	Наличие	-2		
Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника				
Сохранность имущества,	Выполнено		0	

	предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Не выполнено	-2
	Наличие и пополнение паспорта кабинета (1 раз в год)	2б.	
	Благоустройство кабинета, территории	До 10б.	
	Сотрудничество с родителями	Выполнено	
		Не выполнено	
	Активность и результативность (отзывы, фотоматериалы, инфо на сайт)	2 б.	
	Своевременное выявление и целенаправленная работа с семьями соц. риска, опекаемые (посещение семей)	2б.	
	Организация совместных мероприятий, привлечение родителей к благоустройству, ремонту	1-5б.	
	Самостоятельная разработка методических материалов	До 8 (не более 2)	
Сетевое взаимодействие с др. организациями, активизация деятельности в социуме	До 8		
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	10
		Не выполнено	-5
	Проведение консультаций	Соответствие	1б.\час
		Не соответствие	0
	За разнообразные доп.работы, не связанные непосредственно с ДО	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие	0	
	Наличие	-2	
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	5
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	Выполнено	10

**Приложение 6**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения**  
**Тулинской средней общеобразовательной школы**

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

Наименование должности (профессии)	Размер стимулирующих выплат к окладу (ставке) за квалификационную категорию
Инструктор по физической культуре	30 процентов - для первой категории; 50 процентов - для высшей категории
Музыкальный руководитель	
Педагог дополнительного образования	
Социальный педагог	
Воспитатель	
Педагог-психолог	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Старший воспитатель	
Учитель	
Учитель-логопед	