

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» С.ВЛАДИМИРО-  
АЛЕКСАНДРОВСКОЕ ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
(МКОУ СОШ С.ВЛАДИМИРО-АЛЕКСАНДРОВСКОЕ)

СОГЛАСОВАНО  
Профсоюзный комитет  
МКОУ СОШ с. Владимиро-  
Александровское  
Протокол от 30.08.2023 №1

УТВЕРЖДЕНО  
приказом  
МКОУ СОШ с. Владимиро-  
Александровское  
от 30.08.2023 года № 115/1

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**  
( в редакции приказа от 27.12.2023 № 139)

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в соответствии с разработано в соответствии с постановлением администрации Партизанского муниципального района от 26.06.2013 № 582 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Партизанского муниципального района» и приказом министерства образования Приморского края от 16.03.2023 № пр.23а-359 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края» (далее - Приказ), Примерного положения об оплате труда работников в бюджетной отрасли «Образования» и муниципального казённого учреждения «Управление образования» Партизанского муниципального района (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) - главного распорядителя средств бюджета Партизанского муниципального района, утверждённого постановлением администрации Партизанского муниципального района от 17.08.2023 года № 717.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Владимиро-Александровское Партизанского муниципального района (далее - МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское);

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевых систем

оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Приморского края и муниципальными правовыми актами Партизанского муниципального района.

При увеличении (индексации) окладов работников МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждений образования Партизанского муниципального района включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждений образования устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат в муниципальных

учреждениях Партизанского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Партизанского муниципального района от 26.06.2013 № 582 (далее - виды компенсационных выплат);

перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Партизанского муниципального района от 26.06.2013 № 582 (далее - виды стимулирующих выплат);

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующего представительного органа.

2.1.3. Учреждение образования в соответствии с разделом 3 настоящего Положения самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы (кроме педагогических работников);

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения образования (кроме педагогических работников) устанавливаются руководителем этого учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, не ниже размеров установленных настоящим Постановлением, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение № 1).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы.

2.3.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по КГ на повышающий коэффициент и не образует новый оклад.

2.3.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений в следующих размерах:

- за квалификационную категорию:

- ✓ первую - 0,20;
- ✓ высшую - 0,75.
- за специфику работы в учреждениях:
  - ✓ за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения - 0,05;
  - ✓ за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы в группах компенсационного обучения - 0,05;
  - ✓ за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану - 0,05;
  - ✓ за реализацию образовательной программы для обучения лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого видов режима - 0,05.

2.4. В случае, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.5. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.

2.6. Фонд оплаты труда в учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.7. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.8. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.9. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются на основании отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложении № 1 к настоящему Положению.

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Оклады пересматриваются учреждением, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере с учетом последующей индексации.

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

2.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах с учетом повышающих коэффициентов, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

2.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения коллективными договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

### **3. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

#### **4. Печень, порядок и условия установления компенсационных выплат**

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

Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих

коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным, краевым законодательством, муниципальными правовыми актами, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального района, утверждённых администрацией Партизанского муниципального района.

4.2. Работникам МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального района, утверждённым администрацией Партизанского муниципального района, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.2.1. Выплаты к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы; другие выплаты работ);

д) за работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу в ночное время;

ж) за сверхурочную работу.

4.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Выплата работникам учреждения образования, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер

доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда, составляющая 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения образования, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании рабочего места безопасным (оптимальным или допустимым) по итогам проведенной специальной оценки условий труда, указанная выплата не производится.

4.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.5. К выплатам компенсационного характера, указанным в подпункте «г» пункта 4.2.2., относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа не может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия.

4.5.1. Учителям и другим педагогическим работникам производится ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере



2 200 руб. из средств краевого бюджета;

5 000 руб. из средств субсидий на иные цели.

Выплата назначается при условии осуществлении работ в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21.06.2001 № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

4.5.2. Педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в размере от 3 процентов, но не более 15 процентов.

Ежемесячная выплата за проверку тетрадей и письменных работ педагогическим работникам общеобразовательных учреждений предусматривается в размерах:

15 процентов от должностного оклада - за проверку тетрадей и письменных работ обучающихся по математике, в т.ч. алгебре и геометрии, русскому языку, литературе;

10 процентов от должностного оклада - за проверку тетрадей и письменных работ по химии, физике, биологии;

5 процентов от должностного оклада - за проверку тетрадей и письменных работ по географии, иностранному языку;

3 процента от должностного оклада - за проверку тетрадей и письменных работ по истории, информатике, обществознанию и другим предметам, если осуществляется проверка тетрадей.

В классах общеобразовательных учреждениях с числом учащихся менее 14 человек оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов соответствующих выплат.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований о порядке ведения ученических тетрадей и их проверке и является системным предметом контроля администрации учреждения.

4.5.3. Учителям и другим педагогическим работникам МКОУ ООШ с. Новая Сила может производиться ежемесячная выплата за заведование кабинетами в размере не более 2 процентов.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований порядка заведования кабинетом.

4.6. Сверхурочная работа, оплата при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

4.7. За работу в сельской местности устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы), для педагогических работников - с учетом фактической учебной нагрузки.

4.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения осуществляются в порядке и размере, установленными действующим законодательством в соответствии со статьей 148 ТК РФ:

районный коэффициент к заработной плате - 1,2;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (в возрасте от 14 до 30 лет в соответствии с распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

4.9. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

## **5. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих выплат**

Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных актов Российской Федерации, рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений (для муниципальных бюджетных учреждений).

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным, краевым законодательством, муниципальными правовыми актами.

5.3 Работникам учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премии по итогам работы.

5.4. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к окладам, ставкам заработной платы согласно таблице №1

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
от 3-х до 5 лет	3
от 5 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10

5.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работников выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере

образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.7. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера и их размеры:

№ п/п	Наименование выплаты	Критерии назначения	Размер, ежемесячно
1	За подготовку обучающихся к ОГЭ/ЕГЭ	Средний балл обучающихся по ОГЭ/ЕГЭ в течение предшествующих 2-х лет достигает среднего балла по РФ, либо выше	<b>55% оклада (ставки) заработной платы</b> при наличии 1 квалификационной категории, отсутствии категории; <b>35% оклада (ставки) заработной платы</b> при наличии высшей квалификационной категории.
2	Подготовка обучающихся, участвующих в муниципальном, региональном, заключительном этапах олимпиад школьников	Подготовка победителей (призеров) муниципального этапа Подготовка победителей (призеров) регионального этапа Подготовка победителей (призеров) заключительного этапа	<b>5% оклада (ставки) заработной платы</b> за каждого победителя (призера); <b>10% оклада (ставки) заработной платы</b> за каждого победителя (призера); <b>50% оклада (ставки) заработной платы</b> за каждого победителя (призера)
3	Углублённое изучение предметов		<b>15% оклада (ставки) заработной платы</b> только для педагогов ведущих углублённые изучение

			предмета
--	--	--	----------

5.8. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

Размер и порядок премирования устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;

при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;

в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

5.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается комиссия. Состав комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа

работников.

На основании протокола комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

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

5.11. Премия по итогам работы выплачивается лицам, являющимся работниками учреждения на дату подписания приказа о премировании, с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который осуществляется выплата премии.

5.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

## **6. Порядок формирования фонда оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда работников МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское формируется на соответствующий календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств районного бюджета по расходам на оплату труда.

6.2. Доля средств, предназначенных на оплату труда в образовательных организациях, в соответствии с которым совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, так, чтобы на установление размеров окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) в соответствии с рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

## **7. Оказание материальной помощи работникам учреждения**

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, может быть оказана материальная помощь.

7.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, руководителю учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

## **8. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера**

8.1. Размер заработной платы директора МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское, их заместителей с учетом выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера определяется в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад руководителя МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское рассчитываются по формуле:

$PO_{рук} = K \times Op$ , где:

$PO_{рук}$  - размер оклада руководителя учреждения;

$K$  - показатель кратности оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ;

$Op$  - средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов и индексации) с учетом штатной численности учреждения

Размеры должностного оклада руководителя МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское определяются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости ОУ.

8.3. Перерасчет должностного оклада руководителя, предусмотренный пунктом 8.2 настоящего раздела Положения, производится муниципальным казённым учреждением «Управление образования» Партизанского муниципального района ежегодно с 1 сентября.

Размер оклада руководителя учреждения ежегодно увеличивается (индексируется) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Приморского края и муниципальными правовыми актами Партизанского муниципального района.

Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

8.2. Оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя этого учреждения.

8.3. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий его

труда в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, муниципальными правовыми актами Партизанского муниципального района, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией Партизанского муниципального района, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

8.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации Партизанского муниципального района, в абсолютных размерах.

Оценку работы руководителей учреждений на предмет выполнения ими целевых показателей и критериев эффективности работы осуществляется ежеквартально комиссией по оценке выполнения целевых показателей и критериев эффективности работы руководителя учреждения (далее - комиссия), создаваемой главным распорядителем средств бюджета Партизанского муниципального района (далее - ГРБС).

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев эффективности работы руководителя учреждения утверждается ГРБС.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается в трудовом договоре с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно.

8.4.1. Доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, премии по итогам работы) должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется по формуле:



$R_n = (P_{\text{Орук}} + \Sigma KВ) \times 40\%/60\%$ , где:

$R_n$  - максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения;

$P_{\text{Орук}}$  - размер оклада руководителя учреждения;

$\Sigma KВ$  - суммы компенсационных выплат руководителю учреждения (без учета районного коэффициента);

60 процентов - доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, премии по итогам работы);

40 процентов - доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, премии по итогам работы).

В случае установления руководителю учреждения выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются исходя из данных, указанных в таблице.

Таблица

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Размер выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера, в процентах
100-90 включительно	100
менее 90-85 включительно	90
менее 85-80 включительно	80
менее 80-75 включительно	70
менее 75	Не устанавливаются

8.4.2. Руководителю учреждения по итогам работы за квартал, год (далее - отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 75 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров его заработной платы, рассчитанной в соответствии с пунктами 8.1. - 8.4. настоящего Положения (без учета премии по итогам работы) (далее -

максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год) и определяется по формуле:

$Пф_i = Оц * (ПФ/i/100)$ , где:

Пф<sub>i</sub> - размер премиального фонда руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года;

Оц - результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах;

Пф - максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год;

I - отчетный период (равный соответственно: 4, если отчетным периодом является квартал, 1 - год).

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимает работодатель на основании представления ГРБС.

8.5. На выплаты, предусмотренные пунктами 8.1.-8.4. настоящего Положения, начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

8.6. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года при наличии установленной вины руководителя учреждения, главного бухгалтера соответственно в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;

- применения дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов министерства образования Приморского края, несвоевременного и некачественного предоставления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

8.7. Должностной оклад руководителю вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на один год.

8.8. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется должностной оклад, определенный

до начала капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

## **9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

9.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения - 6.

9.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения - 5.

9.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское и среднемесячной заработной платы работников (без руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения - 4.

9.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

9.5. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, осуществляется в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

9.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации Партизанского муниципального района в соответствии с порядком, установленным администрацией Партизанского муниципального района.

## **10. Заключительные положения**

10.1. МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское принимает Положения об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

10.2. Руководитель МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское:

10.2.1. Проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

10.2.2. Ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

10.2.3. Несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

---

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МКОУ СОШ с. Владимиро-Александровское  
от 01.09.2023 года

**Размеры расчетных окладов педагогических работников МКОУ СОШ с.  
Владими́ро-Алекса́ндровское по квалификационным уровням  
профессиональной группы должностей педагогических работников за норму  
часов учебной (преподавательской) работы на 1 ставку**

Расчетный оклад, руб.	Квалификационный уровень	Наименование должности
1	2	3
Педагогические работники		
19 328	1 квалификационный уровень	инструктор по труду
		инструктор по физической культуре
		музыкальный руководитель
		старший вожатый
20 108	2 квалификационный уровень	инструктор-методист
		концертмейстер
		педагог дополнительного образования
		педагог-организатор
		социальный педагог
		старший вожатый
20 917	3 квалификационный уровень	тренер-преподаватель
		воспитатель
		мастер производственного обучения
		методист
		педагог-психолог
		старший инструктор-методист
		старший педагог дополнительного образования
старший тренер-преподаватель		
21 101	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь
		преподаватель
		преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
		руководитель физического воспитания
		старший воспитатель
		старший методист
		тьютор
		учитель
		учитель-дефектолог
учитель-логопед (логопед)		

**Размеры окладов (должностных окладов) руководителей, специалистов и служащих, работников вспомогательного, обслуживающего персонала**

Расчетный оклад, руб.	Квалификационный уровень	Наименование должности
1	2	3
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>		
15 279	1 квалификационный уровень	секретарь учебной части
		лаборант
		помощник воспитателя
<b>Размер окладов медицинских и фармацевтических работников</b>		
<b>средний медицинский и фармацевтический персонал</b>		
10 635	3 квалификационный уровень	медицинская сестра
<b>Размер должностных окладов общепрофессиональных рабочих</b>		
<b>общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</b>		
8 320	1 квалификационный уровень	дворник
		кухонный рабочий
		оператор котельной
		гардеробщик
		кастелянша
		машинист по стирке белья
		сторож
		вахтер
		рабочий по комплексному обслуживанию и работе зданий
		слесарь сантехник
		электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
		уборщик служебных помещений
		кладовщик
		звукооператор
администратор центра тестирования ГТО		
<b>общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b>		
9 263	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля
		повар