СОГЛАСОВАНО
с выборным органом первичной профсоюзной организации (протокол от 28 августа 2026г. № 6

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ И.М.Набиева
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение №1
к КД МБОУ «Средняя общеобразовательная школа п.Мариец» на «2025-2027 годы

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель учреждения
_____ М.Н.Гумарова
(подпись) (Ф.И.О.)
«28» августа 2026 г.

П о л о ж е н и е
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа посёлка Мариец»
(новая редакция)

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждение «Средняя общеобразовательная школа поселка Мариец» (МБОУ «СОШ п.Мариец») разработано в соответствии с постановлением Главы администрации муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» от 24 августа 2023 года № 555 «О внесении изменений в Положение «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Мари-Турекский муниципального района». Постановление Правительство Республики Марий Эл от 4 сентября 2024 г. № 328 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283

2. Настоящее Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

3. ЛНА, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения ВОППО.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного российским законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда

5. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством РФ установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30

или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством РФ предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается, изменяется и применяется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми размерами базовых ставок (должностных окладов) по ПКГ;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- положений, утверждённых постановлением Правительства РМЭ от 31.07.2012 № 283,
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

7. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть ФОТ включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

8. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- иных выплат.

9. Размер заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путём умножения базовой ставки (базового оклада), установленного на основе отнесения занимаемой должности (профессии) к профессиональным квалификационным группам либо к Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), на повышающие коэффициенты (если они предусмотрены для этой квалификационной группы).

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (100 рублей).

10. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

10.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
	секретарь учебной части	6221

10.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
	Младший воспитатель	6408

10.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Иструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	9073.00
2	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог.	10002.00
3	Воспитатель, педагог-психолог, методист	10469.00
4	Преподаватель-организатор основы безопасности защиты Родины (ОБЗР), старший воспитатель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10931.00

11. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

11.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

11.1.1. наличия среднего профессионального образования или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее образование (бакалавриат, специалитет, магистратура) - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н с последующими изменениями и дополнениями;

11.1.2. наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

11.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

11.2.1. уровня высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее образование (бакалавриат, специалитет, магистратура) - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

12. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	5279
2 разряд: сторож, дворник, уборщик служебных помещений, рабочая по стирке белья (прачка)	5655
3 разряд: кладовщик, , водитель	5841
4 разряд: водитель, рабочий (сантехник, электрик, плотник)	6221
5 разряд: водитель, механик	6596
6 разряд	6972
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд: • водители автобусов, имеющие первый класс квалификации и занятые перевозкой обучающихся; • рабочие, выполняющие качественно и в полном объеме работы по трём и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6 разряда.	7912

13. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

13.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Делопроизводитель	5841
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6221

13.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Инспектор по кадрам, лаборант, художник и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	6786
2	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством и другие должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	7161
3	Заведующий производством (шеф-повар),	7535
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное	7912

	должностное наименование «ведущий»	
5	Начальник (заведующий) мастерской и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	8667

13.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Базовый оклад, рублей
Библиотекарь и другие должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	8667

Компенсационные выплаты

14. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, КД и соглашениями.

16. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, определённых законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам образовательных организаций в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов ставки (оклада) за вредные и опасные условия труда:

№ п/п	**Наименование должности, профессии**	**Особые условия труда**	**% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу)**
1	Уборщик служебных помещений	Работы с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	12
2	Повар, кухонный рабочий	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с мойкой посуды вручную	12
3	Младший воспитатель, машинист по стирке и	Все виды работ при переводе учреждений на особый	12

	ремонту спецодежды	санитарно-эпидемиологический режим работы. Все виды ремонтных работ; работы, связанные с уборкой помещений в период проведения ремонтных работ	

Перечень профессий, должностей (профессий) работников и конкретный размер доплаты работнику определяется в соответствии с приложениями № 9 и № 10 к КД в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в ЛНА (положении, приказе) и ТД с работником (в дополнительном соглашении к ТД).

17. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий.

17.1. Оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях каждый час работы:

в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) – 35%.

17.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день либо нерабочий праздничный день, работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной дневной либо часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой либо дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

17.3. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

17.4. Работникам образовательных организаций, привлекаемым для работы в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и отдых, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий, за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

Руководитель с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации могут вводить ненормированный рабочий день с доплатой до 25 процентов оклада

(должностного оклада) за отработанное время для водителей легковых автомобилей при условии непредоставления отпуска за ненормированный рабочий день.

17.5. **Данный пункт вносится в положение учреждений, в которых не имеется должность водителя* .Водителю легкового автомобиля за фактически отработанное время устанавлена доплата: за обслуживание автомобильного транспорта занятым перевозкой детей в размере 7000,00 руб.

Квалификационные категории «Водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Квалификационные категории (классность) водителям присваиваются приказом руководителя на основании документов о прохождении переподготовки и наступления соответствующего стажа работы.

17.6. Работникам, занимающим профессию рабочего, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трём и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6 разряда, устанавливается доплата в размере 50 % оклада за профессиональное мастерство.

17.7. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной ТД, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон ТД с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в процентах к ставке заработной платы, оклада (должностного оклада) замещающего (совмещающего) работника.

Доплаты учителям, воспитателем, тренерам-преподавателям, ПДО за превышение норматива наполняемости класса (группы), установленного Уставом, осуществляются из расчёта 1,5 % часовой ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

17.8. *******Каждое учреждение даёт свой перечень неаудиторной работы*

Доплаты работнику в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) либо в абсолютном значении (в рублях) за осуществление дополнительной (неаудиторной) деятельности по следующим направлениям:

№ п/п	Виды неаудиторной (дополнительной) работы	% доплат, рублей
Неаудиторная работа		
1.	*Классное руководство:	
	1-4 классы	2500 – за класс комплект из республиканского бюджета+10000.00руб из федерального бюджета

	5-11 классы	2500 – за класс комплект из республиканского бюджета +10000.00руб из федерального бюджета
2.	Проверка письменных работ:	
	начальные классы	10 % (при наполняемости меньше 15чел) 20% (при наполняемости больше 15 чел)
	Русский язык, математика,	7,5 % (при наполняемости меньше 15чел) 15% (при наполняемости больше 15 чел)
	Другие предметы, обучение на дому	2,5 % (при наполняемости меньше 15чел) 5%(при наполняемости больше 15 чел)
3.	Руководство методическим объединением, научным обществом	10 % (школьный уровень) 15% (районный уровень)
4.	Заведование:	
4.1.	учебным кабинетом (общеобразовательные)	5 %
4.2.	учебной мастерской (по металлу и деревообработке)	10 %
4.3.	кабинет физики, химии (центр «Точка Роста»	10%
4.4.	кабинет обслуживающего труда, информатики, спортивный зал	10%
4.5.	Школьным музеем	10%
5.	учебно-опытным участком (с апреля по октябрь)	15%
6.	Проведение совмещённых уроков с детьми с ОВЗ	1 % за 1 час
	Дополнительная работа	
7	Охрана труда(ответственный за соблюдение в школе и вне ее)	10 %
8	Уполномоченный по охране труда	5%
9	Спортивно-массовая работа, спортивный клуб	5%
10	Подготовка учащихся к ЕГЭ и ОГЭ	10% - подготовка к ОГЭ, ЕГЭ по математике, русскому языку 5% - Подготовка к ОГЭ, ЕГЭ по остальным предметам
11	За работу на сайте образовательной организации,	15%-АИС

	в автоматизированных информационных системах (АИС), технологическое обслуживание интернета и компьютерного оборудования , Работа с системой «Книгозаказ»	(администратор сайта, сетевого города, Сферум, Моя школа) 10%-АИС за руководство. Реализацией доп. общеобр.программ и Навигатор, Работа с системой «Книгозаказ», технологическое обслуживание интернета и компьютерного оборудования , платформа «Билет у будущее» 5% - ответственный за Госпаблик
12	За выполнение дополнительной работы связанной с наставничеством	10%
13	За выполнение обязанностей секретаря ПС, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива	10%
14	За организацию работу центра «Точка Роста», агротехнологического класса, педагогического класса, за реализацию направления «Финансовая грамотность», проекта «Комфортная школа», ответственный за ГО и ЧС	3%
15	За сопровождение детей при подвозе	10%
16	Ответственный за БДД от должностного оклада	5% за каждый автобус
17	За работу по выполнению функций КТЭ АТС,ТО и за гараж	5%
18	За дополнительную работу с обучающимися 1-4 классов	3%
19	За наличие дошкольной группы от должностного оклада	5%
20	Ответственный за структурное подразделение от должностного оклада	15%
21	Руководство Школьным театром, лесничеством	10%
22	За значимую работу проводимую в коллективе по урегулированию социально-трудовых отношений	20%
23	Доплата за архивное дело ОУ и его подразделений от должностного оклада.	35%

Настоящий вид деятельности осуществляется работником за пределами установленного и оплачиваемого ему по тарификации объёма учебной нагрузки (работы) по занимаемой должности (профессии).

Перечень видов дополнительной (неаудиторной) деятельности работников, размер доплат за её уточняется работодателем ежегодно на начало учебного года исходя из финансовой обеспеченности и с учётом мнения ВОППО, закрепляется в ТД работника (в дополнительном соглашении к ТД).

18. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим положением, иными ЛНА, принимаемыми с учетом мнения ВОППО, трудовыми договорами.

Стимулирующие выплаты

19. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за наличие государственных, ведомственных и отраслевых наград;
- надбавка за стаж работы;
- премия по итогам работы.

Данные выплаты устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, в том числе за счёт средств от приносящей доход деятельности.

20. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания.

Размер выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения ВОППО как в абсолютном значении, так и процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) по итогам работы учреждения за определённый ЛНА ОУ период либо по итогам выполнения конкретного мероприятия (дела, события).

21. Надбавка за наличие государственных, ведомственных и отраслевых наград устанавливается работникам в следующих размерах:

21.1. За наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавка может устанавливаться работникам учреждения, имеющим другие почетные звания РФ и РМЭ, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

21.2. За наличие знаков отличия (наград) в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения - 500 рублей, Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации.

При наличии двух и более знаков отличия (наград) доплата устанавливается по одному из них.

Работникам учреждения, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

Тождественность других почётных званий и знаков отличия профилю учреждения или деятельности работника для установления стимулирующей выплаты работнику (п.21.1. - 21.2) осуществляется приказом руководителя учреждения по согласованию с ВОППО.

22. Надбавка за стаж работы устанавливается:

22.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в ОУ к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в следующем размере:

10 процентов – за стаж от 1 года до 10 лет;

15 процентов – за стаж от 11 до 15 лет;

20 процентов – за стаж от 16 до 20 лет

30 процентов – за стаж свыше 21 лет.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению к настоящему Положению.

Конкретный размер стимулирующей выплаты по настоящему основанию устанавливается ЛНА (положением, приказом), принимаемым работодателем на начало учебного года с учётом мнения ВОППО при наличии экономии фонда оплаты труда.

22.2 Воспитателям дошкольных групп выплата за ставку - 1 ставка 4 тыс. руб

22.3. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или среднего профессионального образования и заключившим в течение трёх лет после их окончания ТД с ОУ по педагогической специальности (должности), устанавливается надбавка в размере 50 % ставки заработной платы (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или среднего профессионального образования.

При наличии финансовых возможностей работодатель может с учётом мнения ВОППО увеличить размер и продолжительность настоящей выплаты работнику.

22.4. Надбавки, указанные в подпунктах 21.1, 21.2 пункта 21, в подпункте 22.1 пункта 22, выплачиваются работнику пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

23. Премии по итогам работы.

Премирование работников учреждения производится за общие результаты труда по итогам работы за квартал (квартал, полугодие, учебный год) или за участие в значимых мероприятиях.

Распределение настоящей премии производится руководителем учреждения с учетом мнения ВОППО на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы. Оценку эффективности труда сотрудников для определения размера премии за установленный период осуществляет комиссия, созданная работодателем с участием ВОППО. Порядок, условия выплаты премии (показатели и критерии эффективности) определяются ЛНА (положением), принимаемым работодателем на начало учебного года с учётом мнения ВОППО в соответствии с пунктами 3.10 - 3.13 раздела III «Гарантии по оплате и нормированию труда» настоящего КД.

24. Иные (социальные) выплаты.

При наличии экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда, работодатель с учётом мнения ВОППО может осуществлять иные (социальные) выплаты: материальную помощь, премию в связи с юбилеем работника либо в связи с профессиональным праздником. Порядок и условия настоящих выплат определяются ЛНА (положением), принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО на начало учебного года.

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

25. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой учебной нагрузки (педагогической работы) на начало учебного года.

26. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, должностной оклад) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

27. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителю ОУ устанавливается учредителем.

Верхнего предела объема учебной нагрузки учителям, ПДО, тренерам-преподавателям в том же учреждении не установлено.

Тарификационный список учителей, ПДО, тренеров-преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности

кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

В случае если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификационный список составляется раздельно по полугодиям.

Месячная заработная плата учителей, ПДО, тренеров-преподавателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная учителям и другим педагогическим работникам при тарификации на начало учебного года заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

28. Исчисление заработной платы учителей и других педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы текущего учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

29. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не осуществляющим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

30. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

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

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения на условиях совместительства;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки (на основе тарификации), выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (тренера-преподавателя, ПДО), 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 учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

31. Руководитель учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (базового оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

профессор, доктор наук - 0,06;

доцент, кандидат наук - 0,04;

лица, не имеющие ученой степени, - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

32. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем дополнительным соглашением к ТД в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с нормативно-правовыми документами по оплате труда работников образования.

Стимулирующие выплаты в виде премии руководителю учреждения устанавливаются учредителем с учётом индивидуальных и коллективных результатов труда в соответствии с пунктами 3.12-3.13 раздела III «Гарантии по оплате и нормированию труда» настоящего КД.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются ЛНА учреждения, принимаемым с учётом мнения ВОППО.

34. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем ОУ на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения с учётом их квалификации и объёма выполняемой работы.

Стимулирующие и иные (социальные) выплаты устанавливаются руководителем ОУ в соответствии с пунктами 3.12.-3.13. раздела III «Гарантии по оплате и нормированию труда» настоящего КД.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются ЛНА учреждения, принимаемым с учётом мнения ВОППО

35. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год с учётом пунктов 3.12.- 3.13 раздела III «Гарантии по оплате и нормированию труда» настоящего КД, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности.

VI. Другие вопросы оплаты труда

36. При формировании штатного расписания применяются типовые нормы труда с учётом организационно-технических условий, а также предусматривается распределение штатной численности для обеспечения государственного (муниципального) задания на оказание услуг (выполнение работ), относящихся к основным видам деятельности,

предусмотренных Уставом. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем ОУ с учётом мнения ВОППО.

37. Численный состав работников учреждения должен быть оптимальным для гарантированного выполнения государственного (муниципального) задания, установленного учредителем, а также исходя из лимитов бюджетных обязательств ОУ на соответствующий финансовый год.