

**ПРИНЯТО**

**Общим собранием  
трудового коллектива  
протокол № 2 от 15.01.2025 года**

**УТВЕРЖДЕНО**

**Приказом директора  
№ 15 от 15.01.2025 года**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Дубровская средняя общеобразовательная школа»**

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ «Дубровская СОШ» (далее - Школа) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г.; постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)»; постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки»; приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяет условия и порядок оплаты труда работников Школы, Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере образования Еловского муниципального округа Пермского края, утвержденным постановлением администрации Еловского муниципального округа Пермского края № 535-п от 28.12.2024 года.

1.2. Система оплаты труда работников Школы формируется на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Школы по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

установление в Школе системы оплаты труда Коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера должностного оклада или ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за

календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем в соответствии с Коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.5. Повышение (индексация) заработной платы работников Школы осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

## II. Общий порядок и условия оплаты труда работников

## учреждения

### 2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников Школы включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников согласно [приложению 1](#) к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Школы на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Школы устанавливаются директором школы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

### 2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Работникам Школы при наличии оснований, предусмотренных законодательством, могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

№ п/п	Наименование выплаты
1.	Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:
1.1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ)
1.2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии (ст. 148 ТК РФ)
1.3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ)
1.4.	Выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)
1.5.	Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)

1.6.	Выплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)
1.7.	Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)
1.8.	Выплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
1.9.	Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573)
2.	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:
2.1.	Классное руководство
2.2.	Проверка письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки
2.3.	Заведование учебными кабинетами
2.4.	Заведование пришкольным участком
2.5.	Руководство методическим объединением, проблемной группой
3.	Выплаты за особенности работы в Школе:
3.1.	Особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в инклюзивных классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья
3.2.	Особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий)
4.	Иные компенсационные выплаты:
4.1.	За работу в сельской местности (ст. 131 ТК РФ)

#### 2.2.2. Выплаты за особенности работы в Школе:

Исчисление заработной платы педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классам, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 10 % для учителей начальной школы и основного воспитателя группы от общей суммы аудиторной нагрузки, в размере 10 % от суммы за аудиторную нагрузку в данном классе, где обучается ребенок с ОВЗ, для всех педагогических работников, имеющих нагрузку в данном классе, и заменяющего воспитателя группы.

2.2.3. Ежемесячная выплата за классное руководство устанавливается педагогическому работнику за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах).

Размер выплаты за классное руководство за каждый класс (класс-комплект) за счет средств федерального бюджета 10 000 рублей в месяц.

Размер выплаты за классное руководство за каждый класс (класс-комплект) за счет средств регионального бюджета 2 700 рублей в месяц, состоящий из 1 700 рублей за классное руководство и 1 000 рублей за выполнение таких функций, как:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);
- организацию и ведение профилактической работы с 7-11 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;
- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;
- организацию родительского просвещения.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

2.2.5. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии [приложением 2 к данному положению](#).

2.2.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

2.2.8. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат руководителям учреждений устанавливаются приказом директора в соответствии с законодательством.

### **2.3. Выплаты стимулирующего характера**

2.3.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы за год, квартал, месяц;

2.3.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

2.3.1.3. выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 8 лет	10
2	От 8 до 13 лет	15
3	От 13 до 18 лет	20
4	От 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

2.3.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Школы устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников школы и максимальными размерами не ограничиваются.

Перечень показателей для установления стимулирующих выплат приведен в [приложении 3](#) к настоящему Положению.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией по распределению стимулирования, назначенной приказом директора на текущий календарный год.

### III. Оплата труда основного персонала учреждения

3.1. Основной персонал учреждения - работники Школы, непосредственно выполняющие работы, направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности Школы, и включает:

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225.

3.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225.

3.2. Заработная плата педагогическим работникам Школы рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе (классе), в

которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах (классах), то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе (классу) отдельно. Учебный план разрабатывается Школой самостоятельно и согласовывается с Отделом образования администрации Еловского муниципального округа Пермского края.

3.3. Заработная плата педагогических работников учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПп - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.4. Заработная плата педагогических работников из числа лиц, поступивших на работу в Школу после окончания образовательной организации на должности педагогических работников и имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в течение одного года после трудоустройства рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПп - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, не менее 50% от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Пермском крае на момент трудоустройства;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

В случае если Школа реализует образовательные программы, предусматривающие обучение по индивидуальному учебному плану и (или) индивидуальное обучение на дому, размер тарифной ставки педагогической услуги по учебным предметам обязательной части учебного плана рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по учебным предметам, для которых предусмотрены групповые формы обучения.

В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется Школой между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

3.4. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпр} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется директором Школы

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

#### IV. Оплата труда работников Школы из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

4.1. Заработная плата работников Школы из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПувп - заработная плата работника Школы из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника,

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата работников Школы из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}.$$

ЗПмоп - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется директором школы;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

## V. Фонд оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

5.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам Школы определяется с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

5.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников Школы, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг (выполнение работ).

5.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается директором школы в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) Школы и согласовывается с учредителем.

5.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ<sub>д</sub> - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ<sub>к</sub> - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников Школы распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{осн} + \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>осн</sub> - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала Школы (составляет не менее 60% от ФОТ<sub>б</sub> учреждения);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к основному персоналу, административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с [приложением 4](#) к настоящему Положению.

5.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп}, \text{ где}$$

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТст Школы;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

## VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Школы заместителям руководителя и работникам Школы может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более одного должностного оклада в следующих случаях:

тяжелого материального положения;

смерти супруга (супруги), родителей, детей;

при рождении ребенка;

в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и каждые последующие десятилетия);

иных уважительных причин.

6.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику Школы и ее конкретном размере принимает директор на основании письменного заявления работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 6.1 настоящего Положения.

**СХЕМА  
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Школы**

**1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	13 798,00
1.2	3-й квалификационный уровень	Заведующий производством школьной столовой;	13 798,00

**2. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	13 798,00

**3. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности педагогических работников»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	2-й квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог;	13 825,00

3.2	3-й квалификационный уровень	Воспитатель;	13 825,00
3.3	4-й квалификационный уровень	учитель;	13 825,00

#### 4. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
4.1.	Специалист по закупкам;	13 798,00

#### 5. Должности младшего обслуживающего персонала

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
5.1	Водитель	13 798,00
5.2	Сторож	13 798,00
5.3	Уборщик служебных помещений	13 798,00
5.4	Повар	13 798,00

**Виды, условия и размеры  
компенсационных доплат и надбавок**

<b>Виды работ</b>	<b>Компенсационный коэффициент</b>
<b>1. За работу в особых условиях труда</b>	
1. с тяжелыми и вредными условиями труда	в соответствии с СОУТ
2. за работу в ночное время	в соответствии со ст.154 ТК РФ
3. за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
4. за сверхурочную работу	В соответствии со ст. 152 ТК РФ
<b>2. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</b>	
1. За совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	Размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.
2. за заведование пришкольным участком	0,15
3. за руководство школьным методическим объединением, проблемной и творческой группой	до 0,15
4. за заведование библиотечным фондом учебников	0,10
5. за организацию работы школьного музея, театра, школьного спортивного клуба, медиацентра	0,15
6. за организацию деятельности детских общественных объединений (ЮИД, ДЮП, Юнармия, Орлята России и др.)	0,20
7. за сопровождение обучающихся при перевозке школьным автобусом	0,1
8. за оформление и печать аттестатов	0,1
9. за ведение делопроизводства	до 0,5
10. за ведение работы по антитеррористической и пожарной безопасности	до 0,2
11. за администратора ЭПОС	до 0,1
12. за выполнение работ по воинскому учёту	до 0,1
13. за обслуживание вычислительной и оргтехники	до 0,1
14. за выполнение обязанностей администратора школьного сайта и официальной страницы ВКонтакте	до 0,2
15. За совмещение профессий (должностей);	Размеры доплат

<b>Виды работ</b>	<b>Компенсационный коэффициент</b>
за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	устанавливают в трудовом договоре по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.
16. за подготовку и организацию работы летнего оздоровительного лагеря (начальнику лагеря)	До 0,2
17. за исполнение должностных обязанностей старшего воспитателя структурного подразделения	До 0,25
18. за участие в проведении ГИА	До 0,25
19. за руководство трудовым отрядом подростков	До 0,3

## Виды и размеры стимулирующих выплат

№ п/ п	Показатели	Размер выплат (руб.)
<b><i>Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения</i></b>		
1.	Результативность деятельности по преподаваемому предмету (участие/победа в различных конкурсах) - муниципальный уровень - региональный уровень - Всероссийский уровень	1000-2000 1000-5000 1000-10000
2.	Трансляция педагогического опыта, внедрение современных образовательных технологий в образовательный процесс, качественное участие в региональных и муниципальных проектах, конференциях, форумах и др. - муниципальный уровень - региональный уровень - Всероссийский уровень	1000-4000 1000-6000 1000-8000
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (участие/победа) - муниципальный уровень - региональный уровень - Всероссийский уровень	1000-5000 2000-6000 4000-8000
4.	Педагогическим работникам за работу в пришкольном лагере с дневным пребыванием	1000-3000
5.	Публикации в печати, размещение материалов в сети Интернет, на официальной странице ВКонтакте о проводимых мероприятиях в школе, классе за четверть	500-1000
6.	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей за учебный год	1000-2000
7.	За реализацию социальных проектов классным или школьным коллективом	3000-5000
8.	За наставничество при работе обучающихся над индивидуальными проектами	1000-2000
9.	За создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея,	1000-5000

	рекреации, холла, выставки, )	
10.	за своевременное и качественное представление отчетности;	500-1000
11.	за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;	1000-5000
12.	за качественную работу с обучающимися и родителями (законными представителями) по ведению аккаунтов в ФГИС «Моя школа»)	1000-2000
13	за квалификационную категорию (первую или высшую квалификационную категорию)	Не менее 10%
<b><i>Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала персонала учреждения</i></b>		
1.	За интенсивность и качество работы	1000-2000
2.	По итогам работы по подготовке к новому учебному году	1000-4000
3.	за отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов	1000-3000
4.	за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;	1000-5000
5.	За классность водителю	15% от оклада

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей относимых к основному персоналу, административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу**

### I. Должности, относимые к основному персоналу

Воспитатель  
Педагог-библиотекарь  
Педагог-организатор  
Социальный педагог  
Учитель

### II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Директор

### III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Заведующий хозяйством  
Заведующий производством школьной столовой  
Младший воспитатель  
Специалист по закупкам

### IV. Должности, относимые к младшему обслуживающему персоналу

Водитель  
Сторож  
Уборщик служебных помещений  
Повар

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 620742407212716292896657514693751711534004166444

Владелец Пачина Людмила Леонидовна

Действителен с 18.09.2024 по 18.09.2025