


Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №5»

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ СОШ №5

Протокол от « 02 » 02 2026г. № 22

Председатель профсоюзной организации

 Т.В. Потапова



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа №5»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации городского округа Сухой Лог Свердловской области от 13 декабря 2024 г. N 1951-ПА "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального округа Сухой Лог" (с изменениями) наряду с коллективным договором устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.2. Зарботная плата работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее – Учреждение) устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Зарботная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников Учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального округа Сухой Лог, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Управлением образования Администрации муниципального округа Сухой Лог и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования Администрации муниципального округа Сухой Лог может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу Учреждения.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с Уставом Учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", выпускаем Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 №15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.6. 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, установленного по Свердловской области.

1.7. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работодателем на основании настоящего Положения в трудовом договоре (эффективном контракте).

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера (устанавливаемые на определенный срок выплаты по итогам работы за определённый период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

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

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов,
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессионально-квалификационных групп;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального образовательного учреждения.

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

- 1) показатели квалификации (наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- 7) показатели эффективности деятельности работников.

2.3. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Руководитель Учреждения:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание Учреждения;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение заработной платы работников Учреждения;
- 4) обеспечивает соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ОО (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) в пределах соотношений, установленных Постановлением Главы городского округа Сухой Лог от 10.02.2017 № 193-ПГ «Об установлении предельных уровней соотношения

среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и предприятий на территории городского округа Сухой Лог».

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

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

2.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этой же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год осуществляется в соответствии с Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

2.10. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

2.11. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам. Учреждение имеет право производить корректировку минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

2.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, либо на других условиях, определенным трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а так же по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно каждой из должностей.

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

2.15. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Администрации муниципального округа Сухой Лог, Правительства Свердловской области, Указами Президента, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.16. При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

### 3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

3.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в размере:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:		
вожатый секретарь учебной части помощник воспитателя		20 900

3.2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

### 4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и устанавливаются в размере:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре; старший вожатый	21 800

2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор	22000
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения	22000
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; тьютор, учитель; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель -логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	23000

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников повышаются в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации -на 25%;

- работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации - на 20 %;

- работникам, являющимся выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования(независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - 20 %, до установления им квалификационной категории не более чем на два года.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Повышенные размеры окладов за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.3. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

4.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

## **5. Порядок определения оплаты руководителей структурных подразделений**

5.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

5.2. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения	21 600
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	21 200
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой	21 700

### 6. Порядок определения оплаты труда служащих

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих".

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) служащих Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь; калькулятор	20 900
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Техник (лаборант), диспетчер	21 000
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	21 100
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	21 300
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	21 500

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист в сфере закупок, юрисконсульт, документовед, специалист по охране труда	21 300
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория бухгалтер; специалист в сфере закупок, юрисконсульт, документовед; специалист по охране труда	21 500
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория бухгалтер; специалист в сфере закупок, юрисконсульт, документовед; специалист по охране труда	21 700
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" бухгалтер; специалист в сфере закупок, юрисконсульт, документовед, специалист по охране труда	21 900

6.3. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## 7. Порядок определения оплаты труда медицинских работников

7.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалифицированным группам медицинских работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	14 630

7.2. Медицинским работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

7.2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО, прошедших аттестацию и занимающих должности медицинских работников повышаются в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – 25%;

- работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации – 20%;

Квалификационная категория медицинских работников учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Повышенные размеры окладов за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

7.2.3.С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## **8. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

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

Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	сторож, гардеробщик, грузчик, вахтер, уборщик производственных помещений, дворник	20 600
	рабочий по ремонту и стирке спецодежды;	20 700
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	20 800
	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	21 100
	повар, водитель автомобиля	21 400

8.2. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## **9. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

9.1. Размер, порядок и условия труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

9.2 Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера включает в себя:

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

9.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре.

9.4. Выплаты компенсационного характера руководителям, заместителям директора по учебно-воспитательной работе устанавливаются в соответствии с главой 9 настоящего положения, а также:

- за работу федеральной базовой площадки, созданной при ОО – 15% оклада;
- за работу региональной базовой площадки – 10% оклада;
- за работу муниципального ресурсного центра – 5% оклада;
- за реализацию очно-заочной формы обучения (в вечерних (сменных) образовательных учреждениях) – 15% оклада;

9.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается постановлением Главы муниципального округа Сухой Лог.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителя заместителей руководителя, главного бухгалтера) формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

9.7. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

9.8. Оклад (должностной оклад) заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается в следующем размере:

Заместитель руководителя	На 25 % ниже оклада руководителя
Главный бухгалтер	На 30 % ниже оклада руководителя

Средний размер заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера в месяц не должен превышать средней заработной платы руководителя.

9.9. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

- для руководителей – на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Управления муниципального округа Сухой Лог;

- для заместителей руководителя – за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 10000 руб.; за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 15000 руб.

Ежемесячные доплаты к окладам работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливаются работнику на определеннный срок.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

9.10. Стимулирование руководителя, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения, на основании Положения о стимулировании руководителей, утвержденного Управлением образования Администрации муниципального округа Сухой Лог.

9.11. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением и Положением об оценке эффективности деятельности работников Учреждения.

9.12. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

9.13. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

9.14. Должностной оклад руководителя устанавливается по состоянию на 1 января календарного года. Размер должностного оклада руководителя определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального образовательного учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных образовательных учреждений. Должностной оклад руководителя Учреждения индексируется в соответствии с решением Правительства Российской Федерации, Правительства Свердловской области, органов местного самоуправления.

9.15. За выполнение дополнительных функций по формированию, контролю и представлению отчетности о выполнении муниципального задания, а также размещению информации о деятельности учреждения на официальном сайте bus.gov.ru, не входящих в перечень основных трудовых функций согласно профстандарту "Бухгалтер" устанавливается стимулирующая доплата в размере 15% от должностного оклада.

#### **10. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера**

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

10.2. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

10.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

10.3.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда;

10.3.2. выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

10.3.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом);
- доплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

10.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении, так и в фиксированном размере (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

10.5. Всем работникам ОО выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

10.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в абсолютном размере (руб.), в процентном отношении от должностного оклада:

за заведование кабинетами		800
кабинеты технологии		1500
кабинет физики		1200
кабинет информатики		1200
кабинет химии, биологии		1200
за заведование спортивным залом		1000
за оформление дошкольных групп		1000
кабинет ОБЖ		1200
за руководство	школьными	2000
методическими	муниципальными	3000
объединениями		
за классное руководство		3 500

за проверку письменных работ: учителям начальной школы (без внеурочной деятельности)	10%
учителям русского языка, литературы, в т.ч. части формируемой участниками образовательного процесса, курсов по выбору, внеурочной деятельности	15%
учителям математики, в т.ч. части формируемой участниками образовательного процесса, курсов по выбору, внеурочной деятельности	10%
учителям иностранного языка	7%
учителям физики, химии, биологии, информатики, истории, обществознания, географии, экологии	5%
учителям технологии, физкультуры, основы безопасного поведения на улицах и дорогах, ИЗО, преподавателю-организатору ОБЖ, учителям музыки, искусства, экономики	3%
оплата педагогическим работникам за проверку письменных работ во время замещения осуществляется следующим образом: учителям начальных классов – со второго дня замещения, учителям основной и средней школы – с третьего дня замещения	
Председателю профкома	5 000 рублей
Уполномоченному по охране труда	300 рублей
За разъездной характер деятельности (социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, педагог-организатор, учителя физической культуры, учитель (домашнее обучение), воспитатель ГПД.	1 поездка - 50 рублей (согласно служебной записки)
За работу с детьми с ОВЗ (учителям, воспитателям)	1 чел–100руб. за 1 час
Ответственному за информационный обмен Администраторы АИС «Образование», ФГИС «Моя школа»:	
Секретарь учебной части	1 000 рублей
Документовед	1 000 рублей
Заместитель директора по УВР	3 000 рублей
Секретарю педагогического совета	500 рублей
Ответственному за ведение протоколов производственных совещаний, собраний трудового коллектива	500 рублей
Ответственному за ведение реестра аттестатов на сайте ФИС ФРДО	1 000 рублей
Руководителю отряда юных инспекторов движения	1 000 рублей
Ответственному за ведение навигатора дополнительного образования Свердловской области	5 000 рублей
Руководителю юнармейского отряда	1 000 рублей
Руководителю Дружины юных пожарных	1 000 рублей

Руководителю знаменного отряда	1 000 рублей
Руководителю волонтерского отряда	1 000 рублей
Руководителю экологического отряда	1 000 рублей
Руководителю РДДМ	1 000 рублей
Руководителю спортивного клуба «Олимп»	1 000 рублей
Руководителю проекта «Школа для родителей»	1 000 рублей
Руководителю проекта «Школа молодого педагога»	1 000 рублей
Ответственному за ведение сайта школы	2 000 рублей
Ответственному за ведение социальной сети	1 000 рублей
Руководителю научного сообщества	1 000 рублей
За работу на пришкольном участке	500 рублей
Руководитель медицентра	1 000 рублей
Руководитель вожатского отряда	1 000 рублей
Выполнение функций координатора, куратора проектов класса (групп)	1 000 рублей
Руководителю «Правовые волонтеры»	1 000 рублей
Руководителю группы «Юный медиатор»	1 000 рублей
Руководителю кружка в группах дошкольного образования	2 000 рублей
Ответственный за реализацию единой модели профориентации	3000 рублей
Обучение детей по ИУП с использованием ДОТ	1000 рублей
Внешкольная деятельность (музыкальный руководитель)	1000 рублей
За организацию работы, ведение документации и отчетности по питанию обучающихся	3000 рублей
за организацию и ведение работы с архивом, персональными данными, персонифицированный учет	2 000 рублей
за организацию и выполнение работы по комплексной безопасности (завхозьяством, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины)	5000 рублей
за организацию и ведение в соответствии с действующим законодательством воинского учета и бронирования граждан, работающих в данной организации: документовед, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	1500 рублей 1 000 рублей
за увеличение объема работы в весенний, осенний, зимний период (уборщик, дворник). Доплата производится сверх МРОТ.	500 рублей
за выполнение дополнительной работы по текущему ремонту ОО с соблюдением требований СанПин. Доплата производится сверх МРОТ.	500 рублей
Подготовка к новому учебному году. Доплата	В размере оклада

производится сверх МРОТ при наличии фонда оплаты труда.		
За организацию и ведение наставничества	10 % от должностного оклада	
За работу с детьми разного возраста - заведующий библиотекой, воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20%	
За работу с детьми разного возраста - социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, учитель-логопед, вожатый, учитель-дефектолог	10%	
За организацию школьной ПМПК	1 500	
За административное дежурство педагогов (преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, социальный педагог)	500	
доплата повару за увеличение объема трудовых обязанностей, не входящее в должностную инструкцию (при отсутствии в штатном расписании должности кухонного рабочего)	3 000	
за подготовку лабораторного (компьютерного) оборудования к экспериментам (урокам) учителю, назначенному приказом руководителя	физики	1 500
	химии	2000
	информатики	3 500
За поддержание в исправном состоянии и выполнение работ и техническому обслуживанию транспортного средства	6 000	
Соблюдение санитарно-гигиенических норм (уборка стояночного места и транспортного средства)	4 000	
Ответственный за составление меню ГДО (при отсутствии в штатном расписании должности медицинская сестра диетическая)	5 000	

10.9. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время (*Примечание: размер повышения оплаты труда за работу в ночное время может быть установлен более 35 процентов, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год*).

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

10.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

10.11. Если в связи с условиями работы образовательного учреждения и на отдельных видах работ невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы - двойной размер оклада (должностного оклада) в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учителя, педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники, которым устанавливается нормируемая часть рабочего времени, накануне нерабочих праздничных дней не привлекаются к выполнению другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

10.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет одинарную часовую ставку сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

10.13. Работникам Учреждения (кроме руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- за работу в ОО, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ОВЗ или классы, группы, где количества обучающихся (воспитанников) с ОВЗ превышает  $\frac{1}{2}$  общей численности обучающихся (воспитанников) классов, групп) - 15 %;

- педагогическим работникам, реализующих образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку - 15 %;

- учителям и другим педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях, за исключением муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, муниципальных общеобразовательных учреждений для детей, нуждающихся в длительном лечении, муниципальных центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям - 20 %;

- руководителям и специалистам центральной и территориальных психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - 20%.

10.14. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

10.15. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и

иных выплат, установленных в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате.

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

### **11. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.**

11.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локально-нормативными актами и трудовыми договорами (эффективными контрактами) с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

11.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

10.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в бальном размере.

11.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за общий стаж работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

11.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 10.4., устанавливаются при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

11.6. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

11.7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждением организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных,

срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения, за результаты исполнительской дисциплины, за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий, за разработку нормативных документов учреждения и своевременность их внедрения, в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника, другие показатели интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности организации. Выплаты производятся при наличии фонда оплаты труда по представлениям руководителей школьных методических объединений, заместителей руководителя.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда.

11.8. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 10000 рублей;

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов "Народный", - в размере 15000 рублей.

Ежемесячные доплаты к окладам работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливаются работнику на определенный срок.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

11.9. К выплатам за стаж работы, относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальном образовательном учреждении, устанавливаются в следующих размерах:

при стаже от 2 до 5 лет – 1400 рублей;

при стаже от 5 до 10 лет – 1600 рублей;

при стаже от 10 до 25 лет – 2000 рублей;

при стаже свыше 25 лет – 2600 рублей.

Размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работы (выслугу) лет в МАОУ СОШ №5 устанавливается с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности.

11.10. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств, как за счет экономии фонда оплаты труда, так и за счет совокупной экономии по всем статьям расходов, образовавшейся за счет эффективного расходования финансовых средств.

11.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения. Конкретные показатели (критерии) устанавливаются отдельно для каждой должности (учитель, заместитель директора и т. д.) или для категорий персонала (педагогические работники, специалисты, учебно-вспомогательный персонал и т.д.) в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности работников Учреждения.

Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются работникам, согласно показателям эффективности деятельности и оценочным листам, с учетом или без учета отработанного времени.

11.12. В целях социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников:

1) при награждении государственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

3) при награждении грамотами, благодарностями Администрации муниципального округа Сухой Лог, Управления образования Администрации муниципального округа Сухой Лог, занесении на Доску почета «Город лучших педагогов» - лучших работников отрасли «Образование», подведомственных Управлению образования Администрации муниципального округа Сухой Лог;

4) при награждении грамотой образовательного учреждения работника;

5) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и дошкольного работника;

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

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

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

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением об оценке эффективности деятельности работников Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.13. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются положением о материальной помощи, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника согласно Положению о материальной помощи.

11.14. В конце календарного года при наличии финансовых средств возможно стимулирование работников, проработавших без больничных листов за прошедший календарный год.

## **12. Начисление и выплата заработной платы**

12.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

12.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор (эффективный контракт), табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

12.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают ответственные лица, назначенные руководителем ОО.

12.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

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

12.6. Заработная плата выплачивается сотрудникам путем перечисления на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом).

12.7. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

12.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: не позднее 21 числа месяца (за первую половину месяца) и не позднее 6 числа следующего месяца (за вторую половину месяца).

Согласно п.2 ст.223 НК РФ, при получении дохода в виде оплаты труда датой фактического получения налогоплательщиком такого дохода признается последний день месяца, за который ему был начислен доход за выполненные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором (контрактом).

12.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

12.10. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора (эффективного контракта), за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

12.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям. (Основание: Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023гг от 29.12.2020г.)

12.12. Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора (эффективного контракта), если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

12.13. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

12.14. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

12.15. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

12.16. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

12.17. При прекращении действия трудового договора (эффективного контракта) окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, в указанный выше срок сотруднику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

12.18. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

12.19. За сверхурочную работу работникам устанавливается доплата:

- за первые два часа сверхурочной работы – в размере 150 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат;
- за последующие часы сверхурочной работы – в размере 200 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат;

При расчете доплаты за сверхурочную работу учитываются следующие компенсационные выплаты:

- за выслугу лет;
- стаж непрерывной работы;
- наличие квалификационной категории;
- интенсивность труда, сложность, напряженность;
- работу во вредных, опасных и особых условиях труда;
- производственные премии.

Указанные доплаты не производятся Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

12.20. Размер оплаты за 1 час педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогической работы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленной по занимаемой должности.

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

12.22. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, воспитателя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях путем внесения в тарификацию.

### **13. Заключительные положения**

13.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

13.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению рассматриваются на Общем собрании работников и согласуются с представителем выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

13.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств, руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

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