

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» с. ПЕРЕТИНО
ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПРИМОРСКОГО КРАЯ
(МБОУ «ООШ» с. ПЕРЕТИНО ПМО)

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием работников
МБОУ «ООШ» с.Перетино ПМО
Протокол № 1 от 08.08.2024г

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МБОУ «ООШ»
с.Перетино ПМО от 8 августа 2024 № 93

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБОУ ООШ с. Перетино ПМО

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа» с. Перетино Партизанского муниципального округа Приморского края (далее - Положение, учреждение образования) разработано в соответствии с постановлением администрации Партизанского муниципального района от 26.06.2013 № 582 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Партизанского муниципального района» и приказом министерства образования Приморского края от 16.03.2023 № пр.23а-359 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края» (далее - Приказ), примерного положения об оплате труда работников в бюджетной отрасли «Образования» и муниципального казённого учреждения «Управление образования» Партизанского муниципального района (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) - главного распорядителя средств бюджета Партизанского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Партизанского муниципального района от 18.08.2023 № 717 (в редакции от 14.09.2023 № 834, от 13.11.2023 № 1039, от 31.01.2024 № 80, от 16.09.2024 № 1058)

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения образования;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения образования.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения образования (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая

Документ подписан электронной подписью.

в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.5. Оплата труда работников учреждений образования, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждении образования устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.8. Заработная плата работников учреждения образования ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Приморского края и муниципальными правовыми актами Партизанского муниципального округа на соответствующий год, путем увеличения окладов.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения образования их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда:

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

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

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
государственных гарантий по оплате труда;

Документ подписан электронной подписью.

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

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

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующего представительного органа.

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

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

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

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

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов

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

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы.

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

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

- за квалификационную категорию:

✓ первую - 0,20;

Документ подписан электронной подписью.

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

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

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

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

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

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

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

2.7. Зарплата работников учреждения состоит из:

- оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

2.9. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются на основании отнесения должностей к соответствующим

Документ подписан электронной подписью.

профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

в) при оплате за педагогическую работу специалистов учреждения, привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

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

Документ подписан электронной подписью.

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

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

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

4. Перечень, порядок и условия установления компенсационных выплат

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

Компенсационные выплаты работникам учреждения образования устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным, краевым законодательством, муниципальными правовыми актами, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального района, утверждённых администрацией Партизанского муниципального района.

4.2. Работникам учреждения образования в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального округа, утверждённым администрацией Партизанского муниципального района, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

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

Документ подписан электронной подписью.

- а) совмещение профессий (должностей);
- б) за расширение зоны обслуживания;
- в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы; другие выплаты работ);
- д) за работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- е) за работу в ночное время;
- ж) за сверхурочную работу.

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

4.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Документ подписан электронной подписью.

Если по результатам специальной оценки условий труда условий труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

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

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

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

2 200,00 рублей за счет средств краевого бюджета;

5 000,00 рублей за счет средств субсидий на иные цели.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах, группе), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

Выплата назначается при условии осуществления работ в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

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

Ежемесячная выплата за проверку тетрадей и письменных работ педагогическим работникам общеобразовательного учреждения

Документ подписан электронной подписью.

предусматривается в размерах:

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

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

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

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

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

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

4.5.3. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательного учреждения может производиться ежемесячная выплата за заведование кабинетами в размере не более 2 процентов.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований порядка заведования кабинетом и является системным предметом контроля администрации учреждения.

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

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

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

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

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

Документ подписан электронной подписью.

районный коэффициент к заработной плате - 1,2;

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

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

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

4.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных актов Российской Федерации, рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств,

Документ подписан электронной подписью.

поступающих от приносящей доход деятельности учреждений (для муниципальных бюджетных учреждений).

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

5.3 Работникам учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премии по итогам работы.

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

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

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

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

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;

- интенсивность труда работников выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;

- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть

Документ подписан электронной подписью.

установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

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

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

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера и их размеры:

№ п/п	Наименование выплаты	Критерии назначения	Размер, ежемесячно
1	За подготовку обучающихся к ОГЭ/ЕГЭ	Средний балл обучающихся по ОГЭ/ЕГЭ в течение	55% оклада (ставки) заработной платы при наличии 1

		предшествующих 2-х лет достигает среднего балла по РФ, либо выше	квалификационной категории, отсутствии категории; 35% оклада (ставки) заработной платы при наличии высшей квалификационной категории.
2	Подготовка обучающихся, участвующих в муниципальном, региональном, заключительном этапах олимпиад школьников	Подготовка победителей (призеров) муниципального этапа Подготовка победителей (призеров) регионального этапа Подготовка победителей (призеров) заключительного этапа	5% оклада (ставки) заработной платы за каждого победителя (призера); 10% оклада (ставки) заработной платы за каждого победителя (призера); 50% оклада (ставки) заработной платы за каждого победителя (призера)
3	Углублённое изучение предметов		15% оклада (ставки) заработной платы только для педагогов ведущих углублённые изучение предмета

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

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

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

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

Размер и порядок премирования устанавливается распорядительным

Документ подписан электронной подписью.

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

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

при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;

при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на соответствующий календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств районного бюджета по расходам на оплату труда.

7. Оказание материальной помощи работникам учреждения

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

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

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

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

8. Порядок и условия оплаты труда

руководителей образовательных учреждений, их заместителей

8.1. Размер заработной платы руководителей образовательных учреждений (далее ОУ), их заместителей с учетом выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера определяется в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

8.2. Должностные оклады руководителей ОУ рассчитываются по формуле:

$PO_{рук} = K \times Op$, где:

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

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

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

Размеры должностных окладов руководителей ОУ определяются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости ОУ.

8.3. Перерасчет должностных окладов руководителей ОУ, предусмотренных пунктом 8.2 настоящего раздела Положения, производится муниципальным казённым учреждением «Управление образования» Партизанского муниципального района ежегодно с 1 сентября.

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

Документ подписан электронной подписью.

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

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

8.3. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, муниципальными правовыми актами Партизанского муниципального района, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией Партизанского муниципального района, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

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

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

8.4.1. Доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в

Документ подписан электронной подписью.

заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, премии по итогам работы) должна составлять 40 процентов.

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

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

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

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

ΣK_B - суммы компенсационных выплат руководителю учреждения (без учета районного коэффициента);

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

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

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

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

Таблица

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

Документ подписан электронной подписью.

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

Сумма средств, направляемых на выплату премии руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров его заработной платы, рассчитанной в соответствии с пунктами 8.1. - 8.4. настоящего Положения (без учета премии по итогам работы) (далее - максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год) и определяется по формуле:

$$Пф_i = Оц * (ПФ/i/100),$$
 где:

Пф_i - размер премиального фонда руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года;

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

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

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

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

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

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

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

- применения дисциплинарного взыскания;

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

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов министерства образования Приморского края, несвоевременного

Документ подписан электронной подписью.

и некачественного предоставления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

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

8.8. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется должностной оклад, определенный до начала капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

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

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

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

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

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

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

Документ подписан электронной подписью.

9.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте образовательного учреждения

10. Заключительные положения

10.1. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

10.3. Руководитель образовательного учреждения:

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

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

10.3.3. Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

10.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

Документ подписан электронной подписью.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников
МБОУ ООШ с. Перетино ПМО, утвержденного
приказом от 8 августа 2024 № 93

Размеры расчетных окладов педагогических работников муниципальных образовательных учреждений по квалификационным уровням профессиональной группы должностей педагогических работников за норму часов учебной (преподавательской) работы на 1 ставку

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

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

Расчетный оклад, руб.	Квалификационный уровень	Наименование должности
1	2	3
Учебно-вспомогательный персонал		
15 279	1 квалификационный уровень	секретарь учебной части
		лаборант

Документ подписан электронной подписью.

		помощник воспитателя
Размер окладов медицинских и фармацевтических работников		
средний медицинский и фармацевтический персонал		
11 794	3 квалификационный уровень	медицинская сестра
Размер должностных окладов общепрофессиональных профессий рабочих		
общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
9 227	1 квалификационный уровень	дворник
		кухонный рабочий
		оператор котельной
		гардеробщик
		кастелянша
		машинист по стирке белья
		сторож
		вахтер
		рабочий по комплексному обслуживанию и работе зданий
		слесарь сантехник
		электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
		уборщик служебных помещений
		кладовщик
		звукооператор
администратор центра тестирования ГТО		
общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
10 273	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля повар
Размер должностных окладов общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
9 227	1 квалификационный уровень	делопроизводитель секретарь
общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
9 227	1 квалификационный уровень	кадровик
10 936	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством
10 442	3 квалификационный уровень	технолог по организации питания
12 578	4 квалификационный уровень	автомеханик
общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
11 805	1 квалификационный уровень	бухгалтер
		сметчик
		экономист
		экономист статист
		специалист Методист (МКУ «УО» ПМР)
13 328		специалист Многофункционального опорного центра
15 658	4 квалификационный уровень	ведущий экономист
		ведущий специалист
		ведущий бухгалтер
		старший методист (МКУ "УО" ПМР)

Документ подписан электронной подписью.

17 224	5 квалификационный уровень	главный инженер
		главный специалист
		заместитель главного бухгалтера
общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
15 620	3 квалификационный уровень	руководитель Многофункционального опорного центра
12 697		руководитель Центра тестирования «Готов к труду и обороне»
Размеры окладов работников печатных средств массовой информации		
должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня		
13 328	3 квалификационный уровень	системный администратор
Должности профессий работников, которые не включены в профессиональные квалификационные группы		
13 328		специалист по закупкам

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ



ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи: Подпись верна
Сертификат: 6503D64EDBC85FB1DFA13E1E70E126DB
Владелец: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА" С.ПЕРЕТИНО ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПРИМОРСКОГО КРАЯ, Маркова, Татьяна Алексеевна, prim.buh@mail.ru, 252400265725, 2524005666, 04781578999, 1022501026987, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА" С.ПЕРЕТИНО ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПРИМОРСКОГО КРАЯ, директор, с.Перетино, Черняховского 4, Приморский край, RU
Издатель: Казначейство России, Казначейство России, RU, г. Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 7710568760, 77 Москва, uc_fk@roskazna.ru
Срок действия: Действителен с: 26.02.2024 11:20:54 UTC+10
Действителен до: 21.05.2025 11:20:54 UTC+10
Дата и время создания 18.10.2024 12:06:39 UTC+10

ЭП: