

Утверждаю:

Директор МКОУ «Павловская ООШ»

Т.Е. Каричева



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о системе оплаты труда работников**

**муниципального казенного общеобразовательного учреждения**

**«Павловская основная общеобразовательная школа»**

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 22.04.2019г.(протокол № 1 от 22.04.2019г.)

Согласовано на заседании Управляющего совета (протокол № 1 от 23.04.2019г.).

Внесены изменения (приказ № 7 от 11.01.21г.)

Внесены изменения (приказ № 116 от 01.10.2021г.)

Внесены изменения (приказ № 38-в от 20.07.2022г.)

Внесены изменения (приказ № 8-в от 17.02.2023г.)

Внесены изменения (приказ № 55-в от 04.09.2023г.)

Внесены изменения (приказ № 65-в от 24.10.2023г.)

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Каргасокского района от 08.05.2014г. №96 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район», и иными нормативными правовыми актами по оплате труда работников бюджетной сферы.

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Павловская основная общеобразовательная школа» (МКОУ «Павловская ООШ») (далее по тексту - организация), устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- выплаты компенсационного характера (Приложение №1 к настоящему Положению);
- стимулирующие и премиальные выплаты (Приложение №2 к настоящему Положению);
- порядок и основания оказания материальной помощи (Приложение №3 к настоящему Положению);
- систему оплаты труда директора, заместителя директора организации (Приложение №4 к настоящему Положению).

Система оплаты труда работников организации устанавливается настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

3. Оплата труда по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации; действующим законодательством Томской области по оплате труда работников бюджетной сферы.

Кроме того, работникам, выполняющим трудовую функцию по указанным должностям и профессиям, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

4. Оплата труда директора, заместителя директора организацией осуществляется в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно Постановлению Администрации Каргасокского района (АКР) от 03.07.2018 г. №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» .

5. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе доплат, надбавок, премий и других выплат, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы в плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом организации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ.

7. Оплата труда работников организации, 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.

8. Режим рабочего времени работников устанавливается Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется действующим законодательством.

9. Заработная плата работникам организации выплачивается два раза в месяц: 12 и 22 числа каждого месяца (Согласно ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца).

## 2. Должностные оклады

«10. Работникам организации, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

№№ п/п	Профессионально-квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	ПКГ должностей педагогических работников	первый	Педагог дополнительного образования	13 816,00
			Старший вожатый	13 653,00
2		третий	Педагог-психолог	14 523,00
3		четвёртый	Учитель Учитель-логопед	14 866,00

11. Должностные оклады работникам организации по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются в следующих размерах:

№№ п/п	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Квалификационный уровень	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	Должности профессиональной квалификационной группы «общеотраслевые должности служащих»	второй	Заведующий хозяйством	11452,00

12. Размеры должностных окладов библиотечных работников учреждений устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Каргасокского района от 16.04.2010 г. №51 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников учреждений культуры, находящихся в ведении Отдела культуры и туризма Администрации Каргасокского района и Положения о системе оплаты труда работников МКОУ «Павловская ООШ», устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Размер должностного оклада /рублей/
Библиотекарь	12 676,00

13. Должностные оклады работникам организации по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

№ п/п	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	1 разряд	Уборщик служебных помещений Сторож	7 572,00
2	2 разряд	Дворник	7 814,00
3	3 разряд	Подсобный рабочий Кухонный работник	8 065,00
4	4 разряд	Повар	10 777,00

14. Должностной оклад заведующего организацией устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации Каргасокского района от 03.07.2018 №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» и определяются Положением о системе оплаты труда заведующего организацией (Приложение № 4 к настоящему Положению).

Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
Директор	26 901,00
Заместитель директора	21 521,00

### **3. Продолжительность рабочего времени, в том числе норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки.**

15. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени», (о нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"; приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением о системе нормирования труда и настоящим Положением.

Должность	Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы
Учитель	18 ч
Педагог дополнительного образования	18 ч
Старший вожатый	36 ч
Учитель-логопед	20 ч
Педагог - психолог	36 ч

### **4. Компенсационные выплаты**

16. Работникам организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются компенсационные выплаты согласно Приложению №1 к настоящему Положению:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

17. Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте 15 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

18. На компенсационную выплату, указанную в данной главе настоящего Положения, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплаты за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности, начисляется районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

19. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

## **5. Стимулирующие, премиальные выплаты**

20. Работникам организации устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

21. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера не могут превышать 4000 рублей для работников, занимающих должности, указанные в пункте 10 п.п.1; пункте 11; пункте 12; пункте 13 настоящего Положения.

22. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

23. Работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях.

24. Педагогическим работникам организации устанавливаются стимулирующие надбавки:

- за ученую степень;
- надбавка «молодым специалистам»;
- надбавка за стаж работы (выслугу лет);
- надбавка за квалификационную категорию;
- иные стимулирующие выплаты, установленные Приложением № 2 к настоящему Положению.

25. Работникам организации устанавливается стимулирующая надбавка за наличие званий «Заслуженный», «Народный».

26. Размеры, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 20-25 настоящего Положения, установлены Приложением №2 к настоящему Положению.

27. Работникам организации устанавливаются следующие виды премий:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

28. Условия, показатели и порядок осуществления премиальных выплат определены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

29. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

30. Стимулирующие надбавки, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением

начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

31. Стимулирующие надбавки устанавливаются пропорционально отработанному времени.

## **6. Материальная помощь**

32. Из фонда оплаты труда работникам организации оказываться материальная помощь.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются Приложением № 3 к настоящему Положению.

33. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

## **7. Заключение**

34. Все изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся по требованию заведующего организацией или собранием трудового коллектива в соответствии с действующим законодательством в установленном законом порядке; согласовываются с представительным органом трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя организации.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах компенсационного характера**  
**работникам муниципального казенного общеобразовательного**  
**учреждения**  
**«Павловская основная общеобразовательная школа»**

1. Настоящее Положение является приложением №1 к Положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Павловская основная общеобразовательная школа» (МКОУ «Павловская ООШ») (далее – организация) и регулирует наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организации.

2. Работникам организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются ниже перечисленные компенсационные выплаты.

3. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителям образовательных организаций при разработке проектов локальных нормативных актов организации, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать указанную выплату в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в следующих размерах:

Класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)	Размер доплаты, % от оклада
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	4,2
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	4,4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	4,7
класс 4 (опасные условия труда)	5

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) производится в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации.

5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором составляют:

- доплата за заведование кабинетами – 300 руб.
- доплата за заведование пришкольным участком с марта месяца по октябрь – 1500 руб.
- доплата за обслуживание компьютерной техники – 1000 руб.
- доплата за сопровождение сайта школы – 1500 руб.
- доплата за сопровождение социальных сетей – 1400 руб.
- доплата за разработку и ведение электронного дневника – 1000 руб.
- доплата за реализацию и сопровождение Программы по профилактике безнадзорности, правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетних на территории – 2000 руб.
- доплата за руководство службой медиации – 1000 руб.
- доплата за ведение медицентра школы – 1000 руб.
- доплата за исполнение обязанностей секретаря ПС и УС – 750 руб.

5.1. Выплаты за расширение зон обслуживания. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.



Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5.2. Повышенная оплата сверхурочной работы. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Переработка рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение сотрудников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статей 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей). Выплата сотруднику организации за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ) рекомендуется устанавливать 50% от соответствующего оклада с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

5.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

За работу в выходные дни согласно режима работы организации и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных законодательством, выплачивается повышенная оплата работникам, получающим должностной оклад – в размере не менее одинарной дневной части должностного оклада (либо в размере среднедневного заработка, рассчитанного исходя из часовой ставки и фактической продолжительности рабочего времени в выходные дни) сверх должностного оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной части должностного оклада (либо в двойном размере среднедневного заработка, рассчитанного исходя из часовой ставки и фактической продолжительности рабочего времени в выходные дни) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

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

Размер доплаты рассчитывается, исходя из определенной стоимости одного часа временно отсутствующего сотрудника, количества отработанного времени и рекомендуется устанавливать:

- 50% окладной части заработной платы с выплатой районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- 100% окладной части заработной платы с выплатой районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера для педагогического персонала.
- 50% окладной части заработной платы с выплатой районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера для административного персонала.

6. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в процентном отношении к должностному окладу:

- сторож – 20 %.

7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

8. Работникам организации устанавливается надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

9. Выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

Данная доплата устанавливается работникам, перечень которых установлен приказом заведующего организацией в соответствии с таблицей:

№ п/п	Норма часов в неделю	Занимаемая должность	Размеры выплат за 1 час работы по Постановлению Администрации Каргасокского района от 08.05.2014 № 96, (руб.)
1	18	Педагог дополнительного образования	59,21
2	18	Учитель	59,21
3	20	Учитель-логопед	53,29
4	36	Старший вожатый	29,60
5	36	Педагог-психолог	13,72

10. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 9 настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

11. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад.

12. На компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, выплаты за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и на должностной оклад начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

13. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о стимулирующих и премиальных выплатах  
работников муниципального казенного общеобразовательного  
учреждения  
«Павловская основная общеобразовательная школа»**

1. Настоящее Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Павловская основная общеобразовательная школа» (МКОУ «Павловская ООШ»), (далее - организация) регулирует наименования, условия осуществления, размеры стимулирующих и премиальных выплат, установленных работникам организации.

Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Настоящее Положение определяет:

- виды стимулирующих и премиальных выплат;
- размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих и премиальных выплат;
- порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- права, ответственность участников процесса распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- хранение документов по распределению стимулирующих и премиальных выплат.

3. В организации выплачиваются ежемесячные стимулирующие надбавки:

3.1. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера

Надбавка устанавливается работнику в пределах обеспечения финансовыми средствами, с учётом:

3.1.1. Уровня профессиональной подготовленности, степени сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в организации и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается согласно приказу заведующего организацией. Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера не могут превышать 4000 рублей для работников, занимающих должности, указанные в пункте 10 (п.п.1); пункте 11; пункте 12; пункте 13, Положения об оплате труда работников МКОУ «Павловская ООШ».

3.2. Работникам организации устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

Педагогическим работникам организации, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов:

"Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей;

"Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

Педагогическим работникам - молодым специалистам организации устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

Порядок начисления и выплаты надбавок работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается постановлением Губернатора Томской области от 26 февраля 2006 года № 20.

3.3. Педагогическим работникам организации устанавливаются ежемесячные надбавки :

1) за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в

классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях;

2) учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации;

Размеры ежемесячных надбавок, указанных в настоящем пункте, за один час работы устанавливаются в следующих размерах<sup>1</sup>:

Наименование ежемесячных надбавок	Размеры ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)
За работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	47,37
Учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	47,37
36 часов	23,68

3.4. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы, в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 и выше – 1000 рублей.
- от 25 и выше – 1500 рублей

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы и по основной должности. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.5. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

- за первую категорию – 1350 рублей;
- за высшую категорию – 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

3.6. Педагогическим работникам организации устанавливаются стимулирующие надбавки:

3.6.1. за проверку письменных работ (указать критерии и суммы выплат в зависимости от индивидуальных условий); за проверку письменных работ:

	Размер выплат	Период выплат
учителям 1-4 классов	32.00 руб. за 1 час	учебный год
учителям русского языка и литературы, математики	32.00 руб. за 1 час	учебный год
учителям иностранного языка, черчения	22.00 руб. за 1 час	учебный год

3.7. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя (в зависимости от наполняемости класса при норме 14 человек).

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для классов (классов-комплектов) наполняемостью более 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

3.7.1 Выплата из средств федерального бюджета за классное руководство педагогическим работникам МКОУ «Павловская ООШ», утверждённого приказом МКОУ «Павловская ООШ», в размере 5000 рублей ежемесячно.

3.8. Работникам организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в пунктах 3.3., 3.6, 3,7; 3.7.1 настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени.

3.8.1 На денежное вознаграждение начисляется районный 50% и северный 50% коэффициенты.

3.9. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

4. В организации устанавливаются следующие виды премий:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.1. Система показателей премирования, категории работников премии за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

4.2. Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год и премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается из средств экономии фонда оплаты труда работников.

5. Порядок распределения премии за качество выполняемых работ.

Полномочия по распределению премии возложены на экспертную (мониторинговую) комиссию (далее - комиссия), в состав которой в обязательном порядке входит председатель совета трудового коллектива (СТК).

Состав комиссии избирается общим собранием трудового коллектива.

Заведующий организацией по должности является председателем комиссии и возглавляет заседания по вопросам распределения премии за качество выполняемых работ.

Премия за качество выполняемых работ для каждого работника рассматриваются и устанавливаются комиссией (согласно Приложению №1, Приложению №2 к настоящему Положению), оформляются письменно протоколом, затем результаты переносятся в трудовые договоры (эффективные контракты), которые подписываются работником и работодателем.

5.1. Особенности распределения премии за качество выполняемых работ педагогическим работникам.

Педагогические работники организации ежемесячно представляют аналитическую информацию о показателях своей деятельности, являющуюся основанием для премирования. Комиссия проводит заседание и устанавливает по итогам аналитической информации стимулирующие выплаты педагогическим работникам организации.

5.2. Решение принимается по данным результатам деятельности педагогических работников и оформляется протоколом, на основании которого заведующий организацией издает приказ по организации о производстве премии за качество выполняемых работ за соответствующий месяц.

5.3. Порядок определения размера премии за качество выполняемых работ:

За отчетный период производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника, устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению, согласно представленной аналитической информации о показателях своей деятельности;

Стоимость одного балла зависит от размера стимулирующей части ФОТ педагогических работников, запланированного на месяц и от общей суммы баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей всех педагогических работников организации.

Стоимость одного балла умножается на сумму баллов педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику Учреждения.

6. Для решения спорных вопросов создается конфликтная комиссия из числа сотрудников организации в количестве не менее трёх человек. Состав конфликтной комиссии избирается общим собранием трудового коллектива.

Работники организации при необходимости в течение трех последующих рабочих дней после ознакомления с результатами, указанными в трудовом договоре, подают письменные заявления в конфликтную комиссию о несогласии с оценкой результатов их деятельности.

Конфликтная комиссия:

- принимает и рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов своей деятельности;
- выносит в течение 3-х рабочих дней с подачи заявления обоснованное письменное решение об изменении оценки результатов деятельности работника или об оставлении оценки результатов деятельности работника без изменения;
- предоставляет письменное решение конфликтной комиссии руководителю организации.

7. Основания для снижения размера премии, депремирования, размера снижения премии, устанавливаются:

№ п/п	Основания снижения размера премии, депремирования	Процент снижения премии, депремирования, %
1.	Нарушения Устава Учреждения.	до 50%

2.	Нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения.	до 50%
3.	Обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса.	до 50%
4.	Снижение качественных показателей работы.	до 50%
6.	Нарушение со стороны Санэпиднадзора, Пожнадзора и др. организаций (акты, предписания).	100%
7.	Безответственное отношение к сохранности хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования, умышленной порче и потере имущества Учреждения.	до 50%
8.	Нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда.	100%
9.	Нарушения педагогической этики поведения и субординации.	до 50%
10.	Наличии детского травматизма.	100%
11.	Наличие дисциплинарного взыскания в течение года.	100%

В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности, премия за качество выполняемых работ за текущий месяц ему не выплачиваются.

8. Приказ на премию за качество выполняемых работ с внесением корректировок (повышения ли понижения выплат отдельным работникам), педагогическим работникам издаётся ежемесячно.

9. Документы по распределению премии за качество выполняемых работ, а именно: протоколы заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат, конфликтной комиссии, хранятся в делах организации в течение 3 лет.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению о системе оплаты труда  
МКОУ «Павловская ООШ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оказании материальной помощи**  
**работникам муниципального казенного общеобразовательного**  
**учреждения**  
**«Павловская основная общеобразовательная школа»**

1. Настоящее Положение является приложением № 3 к Положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Павловская основная общеобразовательная школа» (МКОУ «Павловская ООШ») (далее – организация) и регулирует наименования, условия осуществления и размеры выплат материальной помощи, установленной работникам организации.

2. Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются настоящим Положением, которое является приложением к Положению о системе оплаты труда работников.

3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

4. Материальная помощь предусмотрена для физических лиц из числа работников, для которых работа в учреждении является основной. В случае совмещения должностей в одном учреждении материальная помощь выплачивается по основной должности.

5. Единовременная материальная помощь выплачивается:

а) при торжественных событиях:

- исполнение юбилейной даты (50, 55, 60, 65, 70,75) в размере - 2 000 руб.;
- уход на заслуженный отдых - 2 000 руб.;
- рождение ребенка - 5 000 руб.;
- свадьба работника - 2 000 руб.;

б) при траурных событиях:

- в случае смерти работника в размере -5 000 руб.;
- в случае смерти близкого родственника (муж, жена, - 3 000 руб.
- ребенок, отец, мать).

6. Решение об оказании материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Работник обязан вместе с заявлением об оказании материальной помощи представить документы, обосновывающие основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, справки уполномоченных органов, документы и т.д.).

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда директора, заместителя директора  
муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Павловская основная общеобразовательная школа»**

2023

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда директора, заместителя директора, главного бухгалтера муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Павловская основная общеобразовательная школа» (МКОУ «Павловская ООШ» (далее – организация), устанавливая размер должностного оклада, виды компенсационных выплат; виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности, премий.

2. Обеспечение расходов на выплату работникам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, заработной платы (в том числе на премирование), материальной помощи, а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре.

## 2. Должностные оклады

3. Размер должностного оклада директора, заместителя директора, главного бухгалтера организации устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации Каргасокского района от 03.07.2018 №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»», исходя из группы по оплате труда руководителя организации.

Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
Директор	25499,00
Заместитель директора	20399,00

## 3. Компенсационные выплаты

4. С учетом условий труда директора, заместителя директора, главного бухгалтера организации, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (если иное не предусмотрено действующим законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права) устанавливаются в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в следующих размерах:

Класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)	Размер доплаты, % от оклада
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	4,2
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	4,4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	4,7
класс 4 (опасные условия труда)	5

6. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением исчисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### **4. Стимулирующие выплаты (кроме премии)**

8. Директору, заместителю директора организации устанавливается ежемесячная надбавка за почетное звание:

1) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;

2) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;

3) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору директора, заместителя директора организации.

9. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый должностной оклад.

10. На стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### **5. Премия по итогам работы**

##### **5.1. Премия директору**

11. Директору организации выплачивается премия по итогам работы.

Выплата премий по итогам работы производится, исходя из годового премиального фонда, установленного приказом Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (далее – Учредитель) на финансовый год.

12. Размер премии по итогам работы за период времени определяется по показателям и критериям оценки эффективности деятельности организации и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с директором организации (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

13. Размер выплачиваемой премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени трудовым договором с директором организации.

14. Оценка достигнутого организацией результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, определение размера премии по итогам

работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой Учредителем с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами комиссии.

15. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя организации; полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности; формы, сроки и порядок представления учреждениями отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Учредитель.

16. На основании заключения, указанного в пункте 14 настоящего Положения, Учредителем издает приказ о выплате директору организации премии по итогам работы.

17. Рассмотрение вопросов о снижении размера премии по итогам работы, депремирования осуществляется комиссией Учредителя.

18. Устанавливаются следующие основания для снижения размера премии, депремирования по итогам работы:

Основания снижения размера премии, депремирования	Процент снижения премии, депремирования, %
Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде	до 100
Совершение прогула в отчетном периоде	100
Совершение своим действием или бездействием прямого материального ущерба организации в отчетном периоде	100
Наличие замечаний по срокам и качеству представления Учредителю отчетов, информации, других информационных материалов (в том числе по реализации муниципальных программ) в отчетном периоде	до 50
Наличие зафиксированных в установленном порядке случаев травматизма в организации в отчетном периоде	до 100
Наличие обоснованных жалоб на директора со стороны работников организации, обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей) в отчетном периоде	до 50
Наличие фактов нецелевого, неэффективного использования бюджетных средств в отчетном периоде	от 10 до 100
Наличие просроченной кредиторской задолженности в отчетном периоде	от 50 до 100
Наличие штрафов и пени по перечислениям в государственные внебюджетные фонды в отчетном периоде	30
Выявление в организации нарушений правил пожарной, антитеррористической безопасности, безопасной перевозки детей в отчетном периоде	от 50 до 100
Наличие фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности организации, требований нормативных правовых актов по результатам проверок в отчетном	от 15 до 50

периоде	
Выявление нарушений трудового законодательства по результатам проведенных проверок контрольно-надзорными органами, Учредителем: 1) в сфере оплаты и охраны труда работников учреждения в отчетном периоде	от 80 до 100
2) другие нарушения в сфере трудового законодательства в отчетном периоде	до 50
Неисполнение условий Соглашений, заключенных между организациями и Учредителем	до 100

19. Неиспользованные средства годового премиального фонда директора организации, указанного в п.п. 12 настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам организации.

20. Выплата премий по итогам работы производится пропорционально отработанному времени.

21. На премию не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

#### **5.2. Премия заместителя директора**

21. Заместителям директора, главному бухгалтеру выплачиваются ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц.

22. Выплата премий, указанных в пункте 21 настоящего Положения, осуществляется за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации.

Общая сумма указанных премий, выплаченных организацией заместителю директора организации в течение финансового года, не может превышать 60% размера от годового премиального фонда директора.

Общая сумма указанных премий, выплаченных организацией главному бухгалтеру, заместителю директора по АХЧ 40% размера от годового премиального фонда директор

В том случае, если заместитель директора организации работает на неполную ставку, то общий размер премии определяется пропорционально занимаемой ставке.

23. Размер выплачиваемой премии заместителям директора, главному бухгалтеру по итогам работы за период времени определяется, исходя из степени достижения учреждением целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных Приложением №1,2 к настоящему Положению, разработанных отдельно для каждой должности.

24. Рассмотрение вопросов о снижении размера премии по итогам работы, депремирования осуществляется комиссией организации.

25. Устанавливаются следующие основания для снижения размера премии, депремирования по итогам работы:

Основания снижения размера премии, депремирования	Процент снижения премии, депремирования, %
Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде	до 100
Совершение прогула в отчетном периоде	100
Совершение своим действием или бездействием прямого	100

материального ущерба организации в отчетном периоде	
Наличие замечаний по срокам и качеству представления Учредителю отчетов, информации, других информационных материалов (в том числе по реализации муниципальных программ) в отчетном периоде	до 50
Наличие зафиксированных в установленном порядке случаев травматизма в организации в отчетном периоде	до 100
Наличие обоснованных жалоб на заместителя директора, главного бухгалтера со стороны работников организации, обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей) в отчетном периоде	до 50
Наличие фактов нецелевого, неэффективного использования бюджетных средств в отчетном периоде	от 10 до 100
Наличие просроченной кредиторской задолженности в отчетном периоде	от 50 до 100

19. Неиспользованные средства годового премиального фонда заместителя директора организации, указанного в п.п. 12 настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам организации.

20. Выплата премий по итогам работы производится пропорционально отработанному времени.

21. На премию не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

#### **6. Материальная помощь.**

31. Из фонда оплаты труда работников организации директору, заместителю директора, главному бухгалтеру организации по письменному заявлению выплачивается материальная помощь в текущем финансовом году в размере не более 1,29 должностного оклада. Материальная помощь выплачивается ко времени ежегодного оплачиваемого отпуска.

32. Материальная помощь, указанная в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад.

33. На материальную помощь не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### **7. Порядок использования средств экономии фонда оплаты труда.**

34. Средства экономии фонда оплаты могут быть использованы на следующие цели:

- 1) премирование за выполнение особо важных и срочных работ;
- 2) единовременные выплаты при торжественных и траурных событиях (размер указанной выплаты устанавливается в соответствии с приказом Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»).

35. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

36. При определении размера премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы.





**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 98160421728937443086516107854325912870385464241

Владелец Каричева Татьяна Евгеньевна

Действителен с 31.10.2023 по 30.10.2024