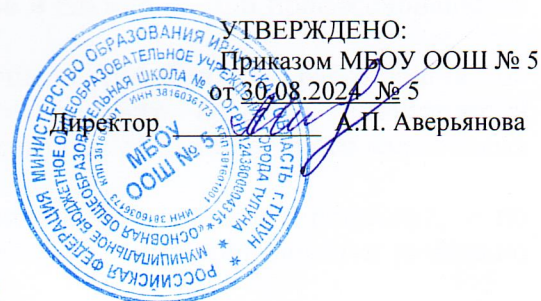


Рассмотрено на общем
собрании коллектива
30.08.2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Тулуна
«Основная общеобразовательная школа № 5»
(МБОУ ООШ № 5)

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Тулуна «Основная общеобразовательная школа № 5» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, с учетом:

1) ежегодных Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2) Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Тулуна, утвержденного постановлением администрации городского округа муниципального образования – «город Тулун» от 01.02.2024г. № 167

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Тулуна «Основная общеобразовательная школа № 5» (далее – Учреждение) и определяет:

1) минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ);

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения;

5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников Учреждения.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

1.4. Руководитель Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (общего собрания работников трудового коллектива) утверждает Положение об оплате труда работников Учреждения, а также изменения в него.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения, согласовывается с учредителем и включает в себя все должности работников данного Учреждения.

1.6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-

квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

1.7. Заработная плата работников, в том числе работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

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

1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Ответственность за формирование и перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителя Учреждения.

1.9. Фонд оплаты труда Учреждения включает в себя фонды оплаты труда административного, педагогического, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала.

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы (оклада (ставки) и компенсационных выплат) работников. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда.

1.11. При формировании оплаты труда работников Учреждения по профессионально-квалификационным группам обеспечивается уровень дифференциации заработной платы работников к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

1.12. Месячная заработная плата каждого работника Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее МРОТ), установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с вносимыми изменениями в часть первую статьи 1 и с изложением ее в новой редакции.

1.13. Заработная плата руководителям и работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.14. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам Учреждения предоставляется в количестве 28 (двадцати восьми) календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для всех работающих в южных районах Иркутской области с особыми климатическими условиями, предоставляется в количестве 8 (восемью) календарных дней. Оплата отпуска работников Учреждения производится за три дня до его начала.

Глава 2. Размеры окладов, ставок заработной платы работников Учреждения

2.1. Размеры окладов, ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее — ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, — с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

2.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в размерах не ниже установленных настоящим Положением.

2.3. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам согласно приложениям 1, 2, 3, 4 к настоящему Положению.

2.4. Конкретные размеры окладов работников Учреждения устанавливаются Положением об оплате труда работников МБОУ ООШ № 5 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников Учреждения (общего собрания работников трудового коллектива) согласно приложениям 1, 2, 3, 4 и закрепляются в штатном расписании Учреждения.

2.5. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате) рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда Учреждения.

2.6. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = О + Кв + Св,$$

где: ЗП - заработная плата;

О - оклад, ставка заработной платы;

Кв - компенсационные выплаты;

Св - стимулирующие выплаты.

Глава 3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 5 к настоящему Положению;

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Доплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере 4 - 6 процентов от оклада, ставки заработной платы. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.3. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам Учреждения производится в размере 35 процентов оклада, ставки заработной платы. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Доплаты работникам Учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Глава 4. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (выплата из федерального бюджета за классное руководство);
- 5) выплаты за качество выполняемых работ;
- 6) выплаты за профессиональное развитие.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы работника Учреждения в размере до 30 процентов.

Перечень показателей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников учреждений	Баллы, % от оклада, ставки заработной платы
1. Должности педагогических работников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, до 25 баллов	Участие в методической, научно-исследовательской работе учреждения	до 10 баллов
	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	до 2 баллов
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	до 3 баллов
	Наставничество для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ	до 5 баллов
	Наставничество обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ	до 5 баллов
II. Должности учебно-вспомогательного персонала		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, до 30% оклада, ставки заработной платы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	до 20%
	Наставническая работа с молодыми специалистами	до 15%
	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	до 30%

IV. Должности иных работников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, до 30% оклада, ставки заработной платы	Организация работы коллегиальных органах управления учреждением	до 20%
	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу министерства, иных органов государственной власти	до 30%
	Осуществление работником методического руководства по своему направлению деятельности	до 10%
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	до 30%

4.3. Работникам Учреждения устанавливаются ежемесячные выплаты за выслугу лет, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размер выплаты за выслугу лет:

Стаж работы в учреждениях образования	Размеры выплат за выслугу лет, в процентах
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за выслугу лет в процентах от оклада, ставки заработной платы работника в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж работы в учреждениях образования рассчитывается путем учета общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Определение стажа работы в Учреждении возлагается на работника, ведущего кадровую работу.

При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за выслугу лет применяется к окладу, ставке заработной платы по основной работе.

Установление выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе (в случае если в соответствии с законодательством Российской Федерации трудовая книжка на работника не оформляется и не ведется), заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной подписью (при ее наличии у работодателя), а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за выслугу лет (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

4.4. Работникам Учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

Премия по итогам работы устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Перечень показателей премиальных выплат по итогам работы:

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников учреждений	% от оклада, ставки заработной платы
1. Должности педагогических работников		
Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя Учреждения, непосредственного руководителя работника	до 400%

	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	до 50%
II. Должности учебно-вспомогательного персонала		
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	до 100%
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	до 50%
IV. Должности иных работников		
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	до 100%
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	до 50%

Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал или год (календарный либо учебный) устанавливается в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

Премия может выплачиваться по одному или нескольким показателям.

При наложении на работника дисциплинарного взыскания премия не выплачивается.

4.5. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам Учреждения выплачивается в размере **10 000 рублей** ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников Учреждения к повышению уровня образования, степени самостоятельности работника, важности выполняемых им работ, отсутствию нарушений законодательства в деятельности работников и прочее.

Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 20 % оклада, ставки заработной платы от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Перечень показателей эффективности работников Учреждения за качество выполняемых работ:

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников учреждений	Баллы, % от оклада, ставки заработной платы
1. Должности педагогических работников		
Выплаты за качество выполняемых работ до 50 баллов	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при реализации образовательных программ	до 1 балла
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника	до 1 балла
	Результативность прохождения обучающимися промежуточной аттестации 100 %	5 баллов
	Результативность прохождения обучающимися государственной итоговой аттестации 90 - 100 % От 65% до 90%	15 баллов до 5 баллов
	Результативность освоения образовательных программ, по которым не предусмотрено проведение государственной итоговой аттестации 100 %	5 баллов
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах,	За каждое

	конкурсах, концертах, соревнованиях, мероприятиях Российского движения детей и молодежи	первое место до 3 баллов, не более 9 баллов За каждое второе место до 2 баллов, не более 6 баллов. За каждое третье место 1 балл, не более 2 баллов
	Отсутствие снижения (без учёта движения – выбытия в другие ОО) наполняемости класса (группы), кружка, секции за отчетный период	до 1 балла
	Доля выпускников, трудоустроенных 100% после 9 класса, после 11 класса	1 балл
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	1 балл
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	1 балл
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	1 балл
	Снижение количества обучающихся состоящих различного вида профилактических учетах	до 1 балла
	Участие в качестве экспертов при проведении мероприятий (мониторинги, диагностики, экзамены, мероприятий интеллектуальной направленности)	до 5 баллов
	Исполнительская дисциплина педагогов: отсутствие замечаний по ведению документации (электронного журнала, личных дел обучающихся, других документов)	до 3 баллов
	Участие обучающихся в мероприятиях РДДМ «Движение первых»	до 5 баллов
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ, до 10 баллов	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	до 5 баллов
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	до 5 баллов
II. Должности учебно-вспомогательного персонала		
Выплаты за качество выполняемых работ, до 20 % оклада, ставки заработной платы	Отсутствие жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	до 20%
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	до 20%
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	до 10%

	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	до 10%
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ, до 20 % оклада, ставки заработной платы	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	до 20%
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	до 20%
IV. Должности иных работников		
Выплаты за качество выполняемых работ, до 20 % оклада, ставки заработной платы	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	до 20%
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	до 20%
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	до 20%
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ, до 20 % оклада, ставки заработной платы	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	до 20%
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	до 20%

4.7. Работникам Учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие устанавливаются надбавки за профессиональное развитие и ежемесячная надбавка по занимаемой должности работника Учреждения за квалификационную категорию.

4.8. Работникам учреждения, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие ежемесячные надбавки за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

4.9. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за профессиональное развитие - 15 процентов от оклада, ставки заработной платы от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

- работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»,

- работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник образования Иркутской области» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин,

- работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль КД. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования».

При наличии у работников нескольких оснований для установления стимулирующих выплат за ученую степень, почетное звание, нагрудный знак данные выплаты устанавливаются отдельно по каждому основанию.

4.10. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, впервые приступившим к работе в образовательном учреждении по педагогической специальности в течение 3 лет после окончания соответствующего учебного заведения устанавливается следующая ежемесячная надбавка за профессиональное развитие, с учетом педагогической нагрузки:

- 20 процентов оклада (до 3 лет работы);
- 10 процентов оклада (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов оклада (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в учреждении по специальности.

Стимулирующая выплата молодому специалисту сохраняется в случае, если молодой специалист прекращает трудовую деятельность в одном муниципальном образовательном Учреждении муниципального образования - «город Тулун» и возобновляет в другом муниципальном образовательном Учреждении муниципального образования - «город Тулун» в течение четырех календарных месяцев.

Стимулирующая выплата молодому специалисту устанавливается в процентах от оклада, ставки заработной платы молодого специалиста в зависимости от фактически занимаемой молодым специалистом ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

4.11. Ежемесячная надбавка за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам (с учетом педагогической нагрузки) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации (Приложение 6).

4.12. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом оснований и размера выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 4.8 - 4.11. настоящего Положения. Коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты Учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (общего собрания работников трудового коллектива).

4.13. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (общего собрания работников трудового коллектива).

4.14. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников, предусмотренные пунктами 4.2. и 4.6 настоящего Положения, рассматриваются комиссией, созданной в Учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель Учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения (представитель трудового коллектива). Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

Выплаты за показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников, предусмотренные пунктами 4.2. и 4.6 настоящего Положения, устанавливаются от количества набранных баллов.

Стоимость одного балла педагогического персонала рассчитывается следующим образом: Комиссия производит подсчет баллов по каждому работнику. Затем определяется общее количество баллов всех педагогических работников. Стоимость 1 балла = остаток стимулирующей части ФОТ для педагогического персонала делится на общее количество баллов всех педагогических работников. Размер выплат каждого работника = стоимость 1 балла умножается на количество набранных баллов данным работником. При распределении стимулирующей части фонда оплаты труда необходимо СФОТ разделить на коэффициент районного регулирования (1,6), чтобы при начислении стимулирующих выплат каждому работнику производить начисление районного коэффициента и надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

Премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные пунктом 4.4. настоящего Положения, устанавливаются работникам педагогического, учебно-вспомогательного и иного персонала, руководителем Учреждения на срок, установленный приказом руководителя Учреждения.

Выплаты за показатели и критерии эффективности деятельности учебно-вспомогательного и иного персонала, предусмотренные пунктами 4.2. и 4.6 настоящего Положения, устанавливаются руководителем Учреждения на срок, установленный приказом руководителя Учреждения.

4.15. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников Учреждения присваивается определенное количество процентов от оклада, ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

4.16. Решение комиссии об установлении абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

4.17. На основании протокола комиссии руководитель Учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

4.18. Перечень стимулирующих выплат работникам Учреждения, предусмотренный настоящим Положением, не является обязательным и устанавливается исходя из финансовых возможностей Учреждения.

4.19. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы педагогическим работникам Учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда педагогических работников с учетом целевых показателей средней заработной платы педагогических работников, ежегодно утверждаемых министерством образования Иркутской области.

Глава 5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

5.1 Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в пределах лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год.

5.2. Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя Учреждения

6.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада, ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения (далее - работники), и составляет до 6 размеров среднего размера оклада, ставки заработной платы.

Средний размер оклада, ставки заработной платы основного персонала возглавляемого Учреждения рассчитывается на основании штатного расписания Учреждения путем деления суммы окладов (ставок заработной платы) работников основных профессий на количество штатных единиц работников основных профессий.

Кратность увеличения должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается согласно критериям, установленным администрацией городского округа.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение.

Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу для расчета среднего размера оклада и установления размера должностного оклада руководителя:

- учитель;
- педагог дополнительного образования;
- педагог - психолог;
- учитель - логопед;
- инструктор по физической культуре;
- учитель-дефектолог;
- педагог-организатор;
- социальный педагог;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения устанавливаются в размере не более 70 процентов должностного оклада руководителя.

6.4. Осуществление руководителем Учреждения преподавательской деятельности с занятием штатной должности в Учреждении согласовывается с учредителем.

6.5. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются администрацией городского округа.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения осуществляются в порядке, установленном администрацией городского округа.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с главами 3, 4 настоящего положения.

6.6. Премирование руководителя Учреждения производится администрацией городского округа с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения за счет стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя Учреждения.

Глава 7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

7.1. В пределах фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, за исключением смерти работника. В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана его близким родственникам (супруг(а), дети, родители) по заявлению одного из них.

7.3. Материальная помощь работникам Учреждения может оказываться в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях (пожар, наводнение и т.п);
- смерти близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- в случае смерти работника Учреждения;
- получения серьезной травмы или длительной болезни работника.

7.4. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются для Учреждения в пределах, доведенных до Учреждения лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год на оплату труда.

7.5. Работникам Учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

7.6. К выплатам социального характера относятся:

- юбилейные даты (50, 55, 60 лет);
- рождение ребенка у работника;
- увольнение работника в связи с уходом на пенсию;
- бракосочетание работника;
- выплата к профессиональному празднику.

7.7. Решение о выплате социального характера работнику Учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

7.8. Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных и сложных заданий связанных с реализацией задач и функций, возложенных на учреждение, в целях усиления мотивации для повышения ответственности за выполнение порученного задания, а также вклада работника в выполнение особо важных и сложных задач. Отнесение выполняемых работником заданий к особо важным и сложным осуществляется руководителем учреждения. Выплата производится на основании приказа руководителя, в котором указывается основание для ее выплаты и размер в абсолютной величине. Премия максимальным размером не ограничивается, выплачивается в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения на текущий учебный год.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ООШ № 5

Размеры окладов (ставок) работников общеобразовательных учреждений

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов, ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре	12154
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	12184
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
3 квалификационный уровень	
Педагог-психолог	12290
4 квалификационный уровень	
Учитель	12305
Учитель-логопед	
Учитель-дефектолог	
6 квалификационный уровень	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13221

Размеры окладов (ставок) общеотраслевых должностей служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов, ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	11475
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	11532
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам	12226
Инженер-программист (программист)	
Инженер-электроник (электроник)	
3 квалификационный уровень	
Специалист в сфере закупок	13412

Размеры окладов (ставок) общепрофессиональных профессий рабочих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов, ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	10290 - 1 квал. разряд; 10524 - 2 квал. разряд; 10846 - 3 квал. разряд
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Дворник	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	

Размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам должностей
работников культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов, ставок зароботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	11595

Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях,
отклоняющихся от нормальных

N п/п	Наименование выплаты компенсационного характера	Основание и размер выплаты компенсационного характера
1	Доплата за классное руководство	<p>1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя, кураторство группы - в размере до 5 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>2) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 28.</p> <p>Для классов, наполняемостью которых меньше установленной, размер доплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.</p>
2	Доплата за проверку письменных работ	<p>1) педагогическим работникам за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки по данным предметам:</p> <p style="padding-left: 20px;">от 2 до 15 процентов оклада (ставки) за проверку письменных работ по русскому языку в 1-11-х классах, литературе в 5-11-х классах, литературному чтению в 1-4-х классах, математике в 1-11-х классах;</p> <p style="padding-left: 20px;">от 2 до 5 процентов должностного оклада (ставки) за проверку письменных работ по физике, химии, биологии, иностранному языку, географии, истории, обществознанию, логопедии, технологии и черчению, ИЗО, родному языку, литературе (литературному чтению) на родном языке, информатике, ОБЖ и другим учебным предметам.</p>
3	Доплата за заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями	<p>1) педагогическим работникам за заведование кабинетами - в размере 2,5 процентов оклада (ставки заработной платы), учебными мастерскими, лабораториями - в размере 5 процентов оклада (ставки заработной платы)</p>
4	Доплата за работу в составе городских и (или) школьных методических объединениях (комиссиях);	<p>1) педагогическим работникам в размере от 2 до 10 процентов оклада (ставки заработной платы)</p>

5	Доплата за работу по реализации основных общеобразовательных адаптированных программ	1) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку, в размере от 2 до 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
6	Доплата за индивидуальное обучение на дому детей на основании медицинского заключения	1) учителям и другим педагогическим работникам в размере от 2 до 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей по индивидуальному учебному плану на дому
7	доплата за работу в составе психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	1) педагогическим работникам в размере от 2 до 10 процентов оклада (ставки заработной платы)

Надбавка за профессиональное развитие за наличие квалификационной категории,
установленной по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Размер надбавки за квалификационную категорию
Инструктор по физической культуре	30 процентов оклада (ставки) с учетом фактического объема учебной нагрузки для первой категории; 50 процентов оклада (ставки) с учетом фактического объема учебной нагрузки для высшей категории.
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
Педагог-психолог	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	