

Согласовано:

Протокол общего собрания работников
№ 2 от 16.12.2019

Приложение

к приказу № 76 от 17.12.2019

**Положение
об оплате труда работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новомихайловская средняя школа»**

(в редакции приказа МБОУ «Новомихайловская СШ» от 28.01.2020 №93, от 30.08.2021 № 341, от 31.03.2022 № 168, от 25.10.2022 № 37, от 22.11.2022 № 71, от 18.10.2023 №58, от 22.11.2023 №108, от 06.10.2025 №25).

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новомихайловская средняя школа» (далее - Положение) разработано в соответствии с ст. 135 Трудового кодекса РФ, п. 3 ст. 28 Закона Республики Хакасия от 05.07.2013г. № 60-ЗРХ «Об образовании в РХ», постановлением Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011года № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», постановлением администрации Алтайского района от 01.11.2013г. № 798 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Алтайский район», постановлением Президиума Правительства РХ от 25.06.2016 № 53-п «Об утверждении методических рекомендаций по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры, искусства и дополнительного образования детей», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации», принятых в связи с введением новых систем оплаты труда (в редакции приказа МБОУ «Новомихайловская СШ» от 31.03.2022 № 168).

1.2. Настоящие положение регулирует порядок оплаты труда работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новомихайловская средняя школа» (далее - учреждение).

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работникам учреждения, порядок установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждения до перехода на новую систему оплаты труда (далее - НСОТ), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) за месяц, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с последующим начислением на нее районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

В случае если размер фактической зарплаты работника оказывается менее МРОТ ему выплачивается надбавка, величина которой определяется исходя из разницы между

величиной МРОТ на данный период и фактической заработной платой (в редакции приказа МБОУ «Новомихайловская СШ» от 22.11.2022 № 71).

2. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников в учреждении включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ). Отнесение должностей работников учреждения к ПКГ осуществляется в соответствии с утвержденными Минздравсоцразвития Российской Федерации требованиями.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия, содержащими нормы трудового права.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников учреждения.

2.3. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения.

3. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times P \times U$$
, где: ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников учреждения; N - норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в учреждения в части оплаты труда;

P - поправочный коэффициент для организаций. Размеры поправочных коэффициентов утверждаются постановлением Правительства Республики Хакасия;

U - численность учащихся определяется для отдельных типов и видов организаций с учетом расположения учреждения в городе или сельской местности, для учащихся - на каждом уровне образования.

3.2. Фонд оплаты труда учреждения (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя учреждения (ФОТцст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}$$

3.3. Централизованный фонд стимулирования руководителя учреждения (ФОТцст) устанавливается учредителем, в ведении которого находится учреждение, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТр} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

Ц - доля централизованного фонда стимулирования руководителя, размер которой устанавливается учредителем. Рекомендуемый размер до 1,5% от фонда оплаты труда работников учреждения.

3.4. Фонд оплаты труда работников учреждения (ФОТр) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк - фонд компенсационных выплат работникам учреждения Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 5 настоящего Положения;

ФОТст - фонд стимулирующих выплат работникам учреждения, который определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times С, \text{ где:}$$

С - рекомендуемое значение доли стимулирующей части от ФОТр, составляет не более 15%. Значение С определяется учреждением самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

Перечень выплат стимулирующего характера определен в разделе 6 настоящего положения.

3.5. Экономия фонда оплаты труда учреждения направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя утверждается приказом учредителя и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю учреждения стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя либо неиспользования их в полном объеме остатки средств могут быть направлены на стимулирующие выплаты работникам организации.

4. Порядок и условия формирования

окладов (должностных окладов) работников учреждения

4.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения утверждаются постановлением администрации Алтайского района на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам квалификационным уровням (ПКГ).

Базовые оклады (базовые должностные оклады) устанавливаются в размере, рекомендуемом в приложении 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

4.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) педагогическим работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, повышаются на коэффициенты согласно таблице №1.

Таблица №1.

Размеры

повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников МБОУ «Новомихайловская СШ», занятых на работах с особыми условиями труда (в редакции приказов МБОУ «Новомихайловская СШ» от 18.10.2023 №58)

№ п/п	Основание для повышения базовых окладов (базовых должностных окладов)	Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках)	1,20
2.	Социальным педагогам, педагогам – психологам, работающим с детьми из социально – неблагополучных семей	1,10
3.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), за исключением математики, предметной области «Математика и информатика»	1,15
4.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) «Математика и информатика»	1,20
5.	Педагогам дополнительного образования, реализующим дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта	1,3-1,9

4.3. В случае, когда работнику учреждения предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

4.4. Для дифференциации базовых окладов (базовых должностных окладов) рекомендовано применять повышающие коэффициенты в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования.

Руководитель учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работникам, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов).

Рекомендуемое применение диапазона повышающих коэффициентов для педагогических работников:

1,8 - имеющих высшую квалификационную категорию;

1,6 - имеющих первую квалификационную категорию;

1,5 - имеющих статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием;

1,4- имеющих статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием;

1,3 - имеющих высшее профессиональное образование;

1,0-1,2 - для остальных педагогических работников.

4.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов учреждения, работающих в сельской местности, устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,25.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера рекомендовано устанавливать к окладу (должностному окладу) работников учреждения по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

5.2. Работникам учреждения производятся следующие виды компенсационных выплат:

5.2.1. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия.

Районный коэффициент – 30% и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия – 30% являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

5.2.2. Осуществлять доплату до минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) всем работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязательства) и имеющим месячную заработную плату меньше указанного значения. При этом конкретно ее величина определяется исходя из разницы между величиной МРОТ на данный период и фактической заработной платой с последующим начислением районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Республике Хакасия (в редакции приказов МБОУ «Новомихайловская СШ» от 28.01.2020 № 93, от 22.11.2022 № 71).

5.2.3. Выплаты в связи с исполнением трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных исчисляются в процентном отношении от должностного оклада:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время): техническому персоналу (сторожа) за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) – 35%;

- за работу в выходные и праздничные дни – в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплаты работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Руководитель учреждения организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом специальной оценки условий труда или по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014, если со дня ее завершения не прошло пяти лет (за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценки условий труда» (с последующими изменениями). Если по итогам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда или государственной экспертизы условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.2.4. За проверку тетрадей педагогическим работникам:

- начальные классы - 10 % должностного оклада;

- русский язык и литература - 15 % от количества часов;

- математика - 10 % от количества часов;
- химия, физика - 7 % от количества часов;
- иностранный язык - 10 % от количества часов.

5.2.5. За руководство методическим объединением:

- школьное методическое объединение - 15% должностного оклада;
- МО классных руководителей, начальных классов, учителей предметников - 10% должностного оклада.

5.2.6. За заведование:

- учебными мастерскими, кабинетом обслуживающего труда - 10% должностного оклада;
- за заведование кабинетом –5% должностного оклада.

5.2.7. За выполнение функций классного руководителя в 1-11 классах 30% при условии количества учащихся в классе не менее 14 человек (вычисляется по формуле: количество детей в классе делится на 14 и умножается на 30%).

5.2.8. Молодым специалистам, окончившим профессиональные учебные заведения и впервые устроившихся на работу по специальности «педагог» (в возрасте до 35 лет) 30% должностного оклада, имеющим диплом с отличием – 50% должностного оклада.

Выплата повышающего коэффициента молодым специалистом – педагогическим работникам учреждения прекращается при достижении ими педагогического стажа 3 года.

5.2.9. Педагогическим работникам, заместителям руководителя, имеющим звания «Заслуженный учитель РФ» и (или) «Заслуженный учитель РХ» устанавливается персональная надбавка в размере 15% должностного оклада.

5.2.10. За ведение делопроизводства (заполнение больничных листков, формирование сведений в пенсионный фонд, составление табеля учета рабочего времени работников школы, ведение воинского учета) 50% должностного оклада ежемесячно (в редакции приказа МБОУ «Новомихайловская СШ» от 31.03.2022 № 168).

5.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплата компенсационного характера из фонда оплаты труда, ее размер, основание и период в течение которого она будет выплачиваться, оформляется приказом руководителя учреждения.

5.5. Тарифицируемые выплаты, как правило, действуют в период составления тарификации.

5.6. Выплаты компенсационного характера к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя учреждения за несвоевременное или некачественное выполнение или неисполнение возложенных обязанностей и заданий, нарушение Устава учреждения и локальных актов.

6. Перечень и порядок выплат стимулирующего характера

6.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работника за качественно выполненную работу в учреждении могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах.

Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работникам учреждения.

6.2. Для определения стимулирующих выплат создается комиссия из представителей администрации, руководителей методических объединений, работников учреждения.

Работники предоставляют комиссии листы с критериями оценки эффективности деятельности работника до 28 числа текущего месяца. Рассмотрение листов самооценки и выставление баллов по каждому показателю осуществляется Комиссией по распределению стимулирующих выплат, утверждённой приказом руководителя учреждения. Выплаты в денежном выражении определяются делением стимулирующей части фонда оплаты труда на общее количество баллов (определяется стоимость одного балла) и умножается на число баллов каждого из работников.

На основании протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в учреждении локальным актом, которым определяются порядок, условия и размеры стимулирующих выплат работникам.

Рекомендуемый объем средств на стимулирующие выплаты работникам учреждения - до 15% от фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе фонд на стимулирование руководителя, в составе фонда стимулирующих выплат рекомендуется 1,5% от фонда оплаты труда работников учреждения.

Максимальный размер централизованного фонда стимулирования руководителя учреждения устанавливается в случае, если средняя заработка педагогических работников общеобразовательной учреждения достигает уровня среднемесячной начисленной заработной платы наемых работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц Республике Хакасия (в редакции приказа МБОУ «Новомихайловская СШ» от 28.01.2020 № 93)

6.4. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за Почетные звания педагогическим работникам, заместителям руководителя;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами. Выплата устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника учреждения к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

1) За интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается до 100% должностного оклада работника учреждения (в редакции приказа МБОУ «Новомихайловская СШ» от 31.03.2022 № 168):

2) Итоги аттестации МБОУ «Новомихайловская СШ», за успешную аттестацию за каждый предмет - 7000 рублей;

3) Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов (конкурсах педагогического мастерства), конференций разных уровней (муниципальный, республиканский, всероссийский/ международный уровни), НПК, смотра художественной самодеятельности и других мероприятий:

Муниципальный уровень:

Призеры – 1000 рублей;

Победители – 3000 рублей.

Республиканский уровень:
Призеры – 2000 рублей;
Победители – 3500 рублей.

Всероссийский уровень:
Призеры – 3000 рублей;
Победители – 5000 рублей.

3) наличие призеров и победителей в спортивных соревнованиях:

Муниципальный уровень:
Призеры – 500 рублей;
Победители – 1500 рублей.

Республиканский уровень:
Призеры – 1000 рублей;
Победители – 1750 рублей.

Всероссийский уровень:
Призеры – 2500 рублей;
Победители – 4000 рублей.

4) результаты смотра-конкурса на лучший кабинет, лучший школьный двор и т.д. к началу нового учебного года – 2000 рублей.

5) за ведение школьного сайта – 6000 рублей; за ведение мессенджера и цифровой платформы «MAX» - 6000 рублей. (в редакции приказа МБОУ «Новомихайловская СШ» от 06.10.2025 № 25);

6) за расширенный объем работ и за работу, не входящую в должностные обязанности – от 500 до 10000 рублей;

7) за исполнение обязанностей начальника оздоровительного лагеря с дневным пребыванием в течение одного сезона (21 день)- 10000 рублей;

8) за исполнение обязанностей воспитателя оздоровительного лагеря с дневным пребыванием в течение одного сезона (21 день)- 3000 рублей».

9) за работу в качестве эксперта в комиссиях при проведении итоговой аттестации, при проведении Всероссийской олимпиады школьников – 20% должностного оклада.

10) за организацию проведения экскурсий по материалам школьных экспозиций «Художники – передвижники», «Горячее сердце», «Великая Отечественная война», «Наша Родина – Россия», «Природа Хакасии» - 20% от должностного оклада учителя.

11) за работу: «Исполнение обязанностей директора школы в случае его отсутствия – зам. директору, педагогическим работникам и служащим I квалификационного уровня назначается надбавка в размере 2000 рублей в неделю» (в редакции приказа МБОУ «Новомихайловская СШ» №108 от 22.11.2023).

6.6. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в учреждении на основании заполненных листов с критериями оценки эффективности деятельности работника (листов самооценки) (Приложение № 2).

Размер выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

6.7. Выплаты за Почетные звания педагогическим работникам, заместителям руководителя

Педагогическим работникам заместителям руководителя, имеющим отраслевые (ведомственные) награды или звания (если имеется два основания, то назначается по одному), выплаты начисляются на должностной оклад в следующем процентном отношении:

1)Почётный работник общего образования РФ - 15%;

2) Отличник народного просвещения – 15%;

3) Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 5%.

6.8. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

1) за стаж педагогической работы (выслугу лет) производится педагогическому персоналу учреждения ежемесячно и устанавливается в процентах к базовому окладу. Размер данных выплат приведен в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры
стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

Стаж работы	Размеры выплат, %
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 20 лет	10
Свыше 20 лет	15

2) за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производится работнику библиотеки учреждения ежемесячно и устанавливается в процентах к должностному окладу. Размер данных выплат приведен в таблице №3.

Таблица № 3

Размеры
стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы (выслугу лет) библиотекарю

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
свыше 10 лет	15

3) за стаж непрерывной работы (выслугу лет) заместителям директора по учебно-воспитательной работе учреждения производится ежемесячно и устанавливается в процентах к должностному окладу. Размер данных выплат приведен в таблице №4.

Таблица № 4

Размеры
стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы (выслугу лет) заместителям
директора по учебно-воспитательной работе

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

6.9. Премиальные выплаты по итогам работы

Работникам образовательной организации могут быть выплачены следующие виды премий: единовременная, ежемесячная, ежеквартальная, полугодовая, годовая.

6.9.1. Премии работникам организации устанавливаются в размере:

- единовременные, приуроченные к событиям:

1) к профессиональным или государственным праздникам – не более 1 (одного) должностного оклада;

2) к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и уход на пенсию) – 5000 рублей;

- за месяц – до 10% от размера оклада, установленного трудовым договором;
- за квартал – до 20% от размера оклада, установленного трудовым договором;
- за полугодие – до 30% от размера оклада, установленного трудовым договором;
- за год – до 50% от размера оклада, установленного трудовым договором.

6.9.2. Премии работникам начисляют и выплачивают в случае достижения показателей работы:

- за выполнение особо важных поручений;
- подготовку и проведение важных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях учащихся – призеров олимпиад муниципального и республиканского уровней, в том числе конкурсах, научных достижениях.

6.9.3. Не начисляются премии работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка.

При наличии действующего приказа о наложении дисциплинарного взыскания премия не начисляется только за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. При этом, размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

Работодатель имеет право досрочно снять с Работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе Работника или по ходатайству его непосредственного руководителя. Указанное распоряжение оформляется приказом руководителя организации.»

6.9.4 Стимулирующие выплаты, в том числе премии, производятся одновременно с выплатой зарплаты за предыдущий месяц (в редакции приказа МБОУ «Новомихайловская СШ» от 06.10.2025г. №25).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда учреждения может оказываться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника в размере не более 1 (одного) должностного оклада по следующим основаниям:» (в редакции приказа МБОУ «Новомихайловская СШ» от 30.08.2021г. № 341).

7.1.1. Для организации отдыха и лечения.

7.1.2. При возникновении чрезвычайных обстоятельств, к которым относятся:

1) длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

2) тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, кража, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

3) смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

8. Условия оплаты труда руководителей и заместителей руководителя

8.1. Заработка плата руководителя, заместителей руководителя учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего Положения.

8.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого ими учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Образование», установлен в следующем составе: учитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования.

Оплата труда руководителя учреждения устанавливается Управлением образования администрации муниципального образования Алтайский район.

8.3. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются приказом руководителя на 10-50 % ниже должностного оклада руководителя.

9. Заключительные положения

9.1. Оплата труда работников учреждения, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

9.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9.3. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждения и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. Заработка плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.5. Настоящие Положение принимается на общем собрании работников учреждения, имеющем право вносить в содержание документа изменения и дополнения, утверждается приказом по учреждению.

9.6. Срок настоящего положения не ограничен, действует до принятия нового утвержденного в установленном порядке.

Приложение № 1 к Положению «Об оплате труда работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новомихайловская средняя школа (в редакции приказа МБОУ «Новомихайловская СШ» от 25.10.2022 № 37).

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), рекомендуемых при установлении оплаты труда работникам МБОУ «Новомихайловская СШ» по профессиональным квалификационным группам

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
ПКГ должностей педагогических работников	1	7456	1,0-1,50
	2	7728	1,0-1,50
	3	7850	1,0-1,50
	4	8082	1,0-1,70
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1	3600	1,0-4,40
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1	3660	1,0-4,30
	2	3720	1,0-4,32
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		7488	1,05-2,16
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1	3600	1,0-4,40
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1	3660	1,0-4,30

Приложение №2 к положению «Об оплате труда работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новомихайловская средняя школа»

Листы с критериями оценки эффективности деятельности
работников МБОУ «Новомихайловская СШ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 283065556778247684513821978221916535412716623627

Владелец Еременко Галина Ивановна

Действителен с 11.12.2024 по 11.12.2025