

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ ЗАТО г. Североморск  
«Североморская школа полного дня»

*В.Н. Пиунина*  
« 01 » *октября* 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ЗАТО г. Североморск  
«Североморская школа полного дня»

О.Л. Клюшин

Приказ №365 от 01.10.2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня»

### 1. Общие положения

**1.1.** Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 16.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014г. №243-ПП «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», Уставом образовательного учреждения (далее - ОУ), постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 15.06.2016г. №718 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г. Североморск», приказом Управления образования администрации ЗАТО г. Североморск от 16.09.2021г. №888 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г. Североморск» с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г. Североморск (далее - соответственно работники, учреждения).

**1.2.** Настоящее Положение определяет:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников;
- порядок и условия оплаты труда;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы);
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя;
- заключительные положения;
- размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям

работников (приложение №1 к Положению);

- размеры выплат компенсационного характера (приложение №2 к Положению).

**1.3.** Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права.

Понятия и термины, используемые в Положении:

- Педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых отношениях с муниципальным учреждением Мурманской области, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

- Педагог – молодой специалист – выпускник образовательного высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной образовательной организации в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом. К педагогам - молодым специалистам также относятся педагогические работники муниципальных образовательных организаций, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

**1.4.** Система оплаты труда работников ОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

**1.5.** Система оплаты труда работников ОУ устанавливается в Положении, утверждаемом приказом руководителя ОУ, с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения представительного органа работников.

**1.6.** Заработка плата работников ОУ (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**1.7.** Заработка плата работников, имеющих статус педагога – молодого специалиста, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 40 500,00 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

**1.8.** Ежемесячная выплата педагогическим работникам ОУ, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается в размере 3 500,00 рублей, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в классах, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, с наполняемостью не менее 25 человек и в классах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам, с наполняемостью:

- класс для детей с легкой степенью умственной отсталости (интеллектуальными нарушениями) – не менее 12 уч-ся;
- класс для детей с умеренной степенью умственной отсталости (интеллектуальными нарушениями) – не менее 9 уч-ся.

**1.9.** Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000,00 рублей, увеличенное на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ежемесячно выплачивается педагогическим работникам ОУ, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

**1.10.** Ежемесячная выплата педагогическим работникам, имеющим ученую степень, ученое звание устанавливается в размере 4 500,00 рублей, увеличенном на

районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**1.11.** Заработная плата работников ОУ предельным размером не ограничивается.

**1.12.** Заработная плата работникам ОУ выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 24 числа – за первую половину отработанного месяца; 9 числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину отработанного месяца.

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

Выплата отпускных осуществляется за 3 дня до даты начала отпуска.

**1.13.** По инициативе группы работников ОУ, директора, по согласованию с первичной профсоюзной организацией и собранием работников ОУ Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

**1.14.** Действие настоящего Положения распространяется на все категории работников ОУ.

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников**

**2.1.** Фонд оплаты труда работников ОУ формируется на календарный год исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, поступающих в установленном порядке ОУ, субсидий на иные цели и средств от иной приносящей доход деятельности.

**2.2.** При формировании фонда оплаты труда ОУ предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

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

ФОТ - фонд оплаты труда работников ОУ.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (ставок заработной платы) работников ОУ.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

**2.3.** Оплата труда педагогических и иных работников осуществляется с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в ОУ, так, чтобы на обеспечение должностных окладов (ставок заработной платы) работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда ОУ (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

**2.4.** Формирование фонда оплаты труда работников ОУ осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов для формирования фонда оплаты труда работников.

**2.5.** При формировании фонда оплаты труда работников ОУ устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда ОУ не более 40 процентов.

**2.6.** Доля средств на выплаты стимулирующего характера руководителю ОУ может составлять до 5 процентов от фонда оплаты труда работников ОУ.

Неиспользованные средства стимулирующей части фонда руководителя ОУ могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам ОУ.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя ОУ осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников ОУ и установленном локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

**2.7.** Штатное расписание учреждения формируется руководителем ОУ в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ.

### **3. Порядок и условия оплаты труда**

**3.1.** Заработная плата работника ОУ состоит из должностного оклада (ставки заработной платы) по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

**3.2.** Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников устанавливаются руководителем ОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**3.3.** При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов (ставки заработной платы) не допускается.

**3.4.** Размер должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работнику ОУ трудовым договором в соответствии с действующим в ОУ Положением об оплате труда.

**3.5.** Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

**3.6.** Для работников ОУ устанавливаются размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям, соответствующим профессиональным квалификационным группам, согласно приложению №1 к настоящему Положению.

**3.7.** Месячная заработка педагогических работников ОУ определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) (с учетом повышения) на установленную норму часов педагогической работы в неделю и умножения результата на фактическую нагрузку в неделю.

**3.8.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

**3.9.** Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**3.10.** Оплата часов внеурочной деятельности, индивидуально-групповых занятий, факультативов, входящих в учебные планы, производится с учетом повышения должностного оклада педагогического работника за наличие квалификационной категории и специфику работы в классе (группе).

**3.11.** Оплата часов кружковой работы производится от должностного оклада педагога дополнительного образования с учетом повышения за квалификационную категорию и специфику работы в классе (группе), путем деления на норму часов в неделю (18 часов) и умножения результата на фактическое количество часов ведения кружка в неделю.

**3.12.** За расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, доплата компенсационного характера производится до 100% должностного оклада.

#### **4. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы)**

**4.1.** Образование новых должностных окладов (ставок заработной платы) осуществляется посредством повышения:

**4.1.1. По уровню профессиональной квалификационной группы;**

**4.1.2. За специфику работы в ОУ:**

- за работу в коррекционных классах - **на 20%**;
- за индивидуальное обучение детей на дому, а также находящихся на длительном лечении – **на 20%**;
- учителям – дефектологам, учителям – логопедам, тьютору - **на 20%**.

**4.1.3. За квалификационную категорию:**

- на 10%** - для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих пер первую квалификационную категорию;
- на 15%** - для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих высшую категорию.

**4.2.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №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»:

- 18 часов в неделю – учителям 1-11 классов;

- 25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с учащимися, имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 30 часов в неделю – воспитателям групп продленного дня;
- 20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам;
- 36 часов в неделю – педагогу-психологу, социальному педагогу, тьютору, педагогу-библиотекарю.

**4.3.** Педагогическим и другим работникам, могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам по уровням ПКГ по занимаемой должности.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке заработной платы) по занимаемой должности образует новые должностные оклады (ставки заработной платы), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, объема выполняемых работ.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен педагогическим и другим работникам к должностному окладу (ставке заработной платы) на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

**4.4.** Руководитель ОУ самостоятельно устанавливает конкретный перечень работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

**4.5.** В случаях, когда работнику полагается повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально должностные оклады (ставки заработной платы) повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

**4.6.** Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем ОУ самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте ОУ.

## **5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера**

**5.1.** Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ОУ в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда ОУ.

**5.2.** В трудовом договоре (дополнительном соглашении) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

### **5.2.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:**

а) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются по результатам проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск. Проведение специальной оценки условий труда обеспечивает руководитель ОУ.

б) в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент – 50%;
- полярная надбавка – до 80%;
- полярная надбавка – 80% работникам в возрасте до 35 лет (включительно).

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

### **5.2.2. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточной работе учреждения;
- многосменный режим работы.

### **5.2.3. Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (приложение №2 к Положению).**

5.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

## **6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ОУ в соответствии с Примерным положением, с учетом разрабатываемых в ОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников ОУ.

6.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютных размерах.

6.3. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

### **1) стимулирующие доплаты:**

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за ученую степень, ученое звание.

### **2) стимулирующие надбавки:**

Для определения размера стимулирующих надбавок педагогическому сотруднику за отработанный месяц рассчитывается стоимость 1 балла в данном месяце путем деления стимулирующей части ФОТ педагогических работников на общее количество баллов, установленных педагогическим работникам в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников и умножения результата на количество баллов, установленных конкретному работнику.

Аналогично устанавливается размер стимулирующих надбавок учебно-вспомогательному и техническому персоналу школы.

### **3) премии:**

за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

Выплата премий производится без учета компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**6.4.** Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя ОУ в пределах бюджетных средств на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с учетом мнения представительного органа работников.

**6.5.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ОУ в целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения за высокие результаты его труда.

## **7. Порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда**

**7.1.** Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) производится работникам в случае, если их заработка плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

**7.2.** Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате пропорционально отработанному времени.

**7.3.** Доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, сверхурочных работ, работ в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

**7.4.** Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

**7.5.** Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

$D = P_{\text{мрот}} - P_{\text{зп}}$ , где:

$D$  - размер доплаты;

$P_{\text{мрот}}$  - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$P_{\text{зп}}$  - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **8. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя**

**8.1.** Заработная плата руководителя ОУ, его заместителей состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента, образующего новый должностной оклад, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

**8.2.** Порядок определения должностного оклада руководителя ОУ, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя ОУ. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем ОУ.

**8.3.** По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя ОУ, к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности, образующего новый должностной оклад, должна учитываться специфика возглавляемого руководителем ОУ в соответствии с показателями (критериями), определяемыми учредителем ОУ.

**8.4.** Должностные оклады заместителей руководителя ОУ устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов руководителя ОУ.

**8.5.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области, органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

**8.6.** Руководителю ОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положений о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденных приказом Управления образования администрации ЗАТО г. Североморск, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

**8.7.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей ОУ и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя) определяется начальником

Управления образования, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в максимальной кратности 8.

**8.8.** Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников ОУ (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

## **9. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы**

**9.1.** Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов (ставок заработной платы) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

**9.2.** Требования к уровню образования педагогических работников предусматривают наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, педагога-библиотекаря, тьютора.

Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр», является основанием для установления ему размера должностного оклада (ставки заработной платы), предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

**9.3.** Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений, дает право на установление размеров должностного оклада (ставки заработной платы), предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

**9.4.** Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии школы в порядке исключения могут быть назначены директором школы на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен размер должностного оклада (ставки заработной платы), предусмотренный для работников, имеющих соответствующее образование.

**9.5.** Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на

основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказ, табельные книги, архивные описи, книги учета личного состава и т.д.).

**9.6.** В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно нормативным правовым актам в области образования.

**9.7.** В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в школе или профилю преподаваемого предмета (кружка, дисциплины, курса): учителям физической культуры; педагогам-психологам; учителям трудового обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, специальных дисциплин.

## **10. Порядок исчисления заработной платы работникам школы**

**10.1.** Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа, подтверждающего стаж;
- при получении образования или восстановления документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при не прохождении аттестации (не подтверждении квалификации) - со дня окончания действия аттестации.

**10.2.** Объем учебной нагрузки педагогов устанавливается исходя из количества часов по учебному плану с учетом индивидуально-групповых занятий, факультативов, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

Право распределять учебную (педагогическую) нагрузку предоставлено директору школы, который несет ответственность за её реальность и качественное выполнение установленного объема каждым учителем и другими педагогическими работниками.

**10.3.** При установлении учителям, для которых ОУ является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году. Однако может быть изменен в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) или обучающихся, а также по инициативе самого работника (личное заявление).

**10.4.** Изменение объема учебной нагрузки (увеличение или снижение) устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

**10.5.** Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца до предполагаемых

изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

**10.6.** Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии додгрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской работы), установленной на ставку заработной платы в неделю:

- 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

**10.7.** Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

**10.8.** Установление учебной нагрузки педагогам производится один раз в год.

**10.9.** Почасовая оплата труда педагогическим работникам применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни педагогов или другим причинам, продолжительностью не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы при индивидуальном обучении на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию.

**10.10.** Оплата труда за индивидуальное обучение на дому обучающихся по медицинским показаниям, а также детей-инвалидов, не посещающих школу, осуществляется из расчета 10 часов в неделю для обучающихся 1-4 классов, 12 часов в неделю для обучающихся 5-7 классов, 13 часов в неделю для обучающихся 8-9 классов, 14 часов в неделю – для обучающихся 10-12 классов.

**10.11.** Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории при выполнении педагогической работы на разных должностях (в том числе по совместительству), по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности
Учитель	Учитель, воспитатель, социальный педагог, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля

кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

**10.12.** Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

## **11. Другие вопросы оплаты труда**

**11.1.** Штатное расписание ОУ утверждается руководителем ОУ с учетом условий формирования штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) ОУ.

Принято на собрании работников  
(протокол №2 от 01.10.2021 г.)

**Приложение №1**  
 к Положению об оплате труда работников  
 МБОУ ЗАТО г. Североморск  
 «Североморская школа полного дня»

**Размеры должностных окладов (ставок заработной платы)  
по должности работников ОУ**

Стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории	должностной оклад (ставка заработной платы), руб.	должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
	Среднее-специальное образование	Высшее образование
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
<b>2 квалификационный уровень</b>		
<b>2.1. Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог</b>		
Стаж от 0 до 2 лет	7 282	7 340
Стаж от 2 до 5 лет	7 340	7 413
Стаж от 5 до 10 лет	7 413	7 464
Стаж свыше 10 лет	7 464	7 537
Первая квалификационная категория	8 520	8 520
Высшая квалификационная категория	9 321	9 321
<b>3 квалификационный уровень</b>		
<b>3.1. Воспитатель, педагог-психолог</b>		
Стаж от 0 до 2 лет	7 381	7 440
Стаж от 2 до 5 лет	7 440	7 514
Стаж от 5 до 10 лет	7 514	7 566
Стаж свыше 10 лет	7 566	7 640
Первая квалификационная категория	8 636	8636
Высшая квалификационная категория	9 448	9448
<b>4 квалификационный уровень</b>		
<b>4.1. Учитель, педагог-библиотекарь</b>		
Стаж от 0 до 2 лет	7 778	7 840
Стаж от 2 до 5 лет	7 840	7 918
Стаж от 5 до 10 лет	7 918	7 973
Стаж свыше 10 лет	7 972	8 050
Первая квалификационная категория	9 100	9 100
Высшая квалификационная категория	9 956	9 956
<b>4.2. Учитель-дефектолог, учитель-логопед</b>		
Стаж от 0 до 2 лет	x	7 840
Стаж от 2 до 5 лет	x	7 918
Стаж от 5 до 10 лет	x	7 973
Стаж свыше 10 лет	x	8 050

Первая квалификационная категория	x	9 100
Высшая квалификационная категория	x	9 956
<b>4.3. Тьютор (пед. стаж не менее 2х лет)</b>		
Стаж от 2 до 5 лет	x	7 918
Стаж от 5 до 10 лет	x	7 973
Стаж свыше 10 лет	x	8 050
Первая квалификационная категория	x	9 100
Высшая квалификационная категория	x	9 956

**Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по общеотраслевым должностям служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	<b>Секретарь руководителя, техник-программист, инспектор по кадрам</b>	4 644
3 квалификационный уровень	<b>Начальник хозяйственного отдела</b>	5 727

**Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Должностной оклад
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
3 квалификационный уровень	<b>Медицинская сестра</b> - вторая квалификационная категория - первая квалификационная категория - высшая квалификационная категория	8 549 9 404 10 345 11 285

**Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Должности работников	Должностной оклад
1 квалификационный разряд	- вахтер	3 404
2 квалификационный разряд	- рабочий	3 501
2 квалификационный разряд	- уборщик служебных помещений	3 501

**Приложение №2**

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ ЗАТО г. Североморск  
«Североморская школа полного дня»

**Размеры компенсационных выплат работникам за труд в других условиях,  
отклоняющихся от нормальных**

<b>За руководство школьным или городским методическим объединением</b>	880,00 руб.
<b>За работу с платежными документами, составление отчетности</b>	до 5 000,00 руб.
<b>За информационное сопровождение АИС «Электронная школа» (ведение, контроль, своевременное внесение изменений)</b>	3 000,00 руб.
<b>За информационное сопровождение официального сайта школы, подготовку, формирование материалов для размещения на сайте школы, техническое обслуживание сайтов. Формирование запросов на получение сертификата ЭЦП в Управление Федерального казначейства по МО, установку ЭЦП, сопровождение сайта <a href="https://zakupki.gov.ru/">https://zakupki.gov.ru/</a></b>	3 000,00 руб.
<b>За руководство исследовательской, проектной и другими видами учебно-познавательной деятельности учащихся, подготовку к государственной (итоговой) аттестации, в том числе в форме ОГЭ</b>	до 3 000,00 руб.
<b>За ведение грантового проекта, оформление документации, ведение отчетности</b>	500,00 руб.
<b>За руководство профсоюзной организацией школы</b>	782,00 руб.
<b>За ведение протоколов</b>	500,00 руб.
<b>За организацию питания</b>	700,00 руб.
<b>За работу с СИПРами</b>	500,00 руб.
<b>За особый режим работы по обеспечению безаварийной и бесперебойной работы и хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения</b>	2 648,00 руб.
<b>За оформление документации по муниципальным закупкам, работу на Официальном сайте <a href="https://bus.gov.ru/">https://bus.gov.ru/</a> для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях, работа с финансовыми документами</b>	5 000,00 руб.
<b>За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, выполнение требований пожарной и электробезопасности в здании школы, охрана труда</b>	2 648,00 руб.
<b>За выполнение функций наставника за молодым и малоопытным специалистом</b>	450,00 руб.
<b>За организацию волонтерской работы с детьми 5-11 классов</b>	500,00 руб.