



СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
Шапуленкова И.Н.

УТВЕРЖДЕНО  
директором МБОУ «Начальная  
школа – детский сад № 21» г. Сальска  
Приказ № 74 от 16.12.2025 г.  
Еременко В.Н.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**МБОУ № 21 «Начальная школа – детский сад №21» г. Сальска**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ № 21 «Начальная школа – детский сад №21» г. Сальска (далее - Положение) разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, ФЗ №273 ОТ 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Областным законом от 03.10.2008 года №91-ЗС «О системе оплаты труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 №886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области» с изменениями от 25.09.2023), Устава образовательного учреждения, Коллективного трудового договора, постановления Администрации Сальского района №1195 от 12.12.2025 г. «О внесении изменений в постановление Администрации Сальского района от 17.11.2021 №1496 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района, подведомственных управлению образования Сальского района»

Положение об оплате труда работников МБОУ «Начальная школа – детский сад №21» г. Сальска (далее по тексту – Учреждение) регулирует порядок оплаты труда работников учреждения, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования.

1.2 Настоящее положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МБОУ «Начальная школа – детский сад №21» г. Сальска (далее по тексту - учреждение) за счет средств областного и муниципального бюджетов, не запрещенных законодательством РФ по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.3. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в

соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда не включаются:

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 07.10.1993 №1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенная дополнительные как дополнительная работа, не входящая в круг основных должностных обязанностей;

- доплаты за совмещение профессии (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не входящая в круг основных должностных обязанностей;

- доплаты за совмещение профессии (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как выполняемая с письменного согласия педагогического работника дополнительная работа, не входящая в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх устанавливаемой нормы часов, предусмотренные пунктами 3.5, 3.8 раздела 3 настоящего Положения;

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактически выполненный объем работ.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников

за счет средств бюджета Сальского района.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств бюджета Сальского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств бюджета Сальского района определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее — управление образования).

## **Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы**

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС

«О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»: должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее — ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

### **Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад рублей
	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	10389,00

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица .№2

**Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников**

п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад рублей
	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	-инструктор по физической культуре; -музыкальный руководитель	14942,00
2	2квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	15669,00
3.	3-й квалификационный уровень	- воспитатель; - педагог-психолог	16433,00
4.	4-й квалификационный уровень	- старший воспитатель - учитель-логопед (логопед); - учитель – дефектолог; - учитель начальных классов; - тьютор - советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями - педагог-библиотекарь	17240,00

Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице 3.

Таблица 3

**Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих**

п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад рублей
	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
	1-й квалификационный уровень	- делопроизводитель	6396,00
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2.	2-й квалификационный уровень	- заведующий хозяйством	7276,00

2.3.3. Ставки заработной платы по общеотраслевым рабочим устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 4.

Таблица 4

**Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий**

**рабочих.**

п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад рублей
1	2	3	4
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1	1-й квалификационный уровень	<u>1-й квалификационный разряд:</u> - дворник; -уборщик служебных помещений; - сторож, грузчик; - ассистент тьютора.	5175,00
		<u>2-й квалификационный разряд:</u> - кастелянша; - кладовщик; - подсобный рабочий -машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (всех профессий) - слесарь-электромонтер (всех профессий)	5 475,00
		<u>3-й квалификационный разряд;</u> -повар;	5796,00
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
2.	1-й квалификационный уровень	<u>4-й квалификационный разряд:</u> - повар	6153,00
3	1-й квалификационный уровень	<u>5-й квалификационный разряд:</u> - повар	6508,00

**Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем Учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Коэффициент к заработной плате за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме заработной платы, начисленной по должностному окладу (ставке заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам, ставкам почасовой оплаты труда.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации не менее чем в двойном размере:

— работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной и часовой ставки;

— работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или не рабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или не рабочий праздничный день. Если на выходной или не рабочий праздничный день

приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году).

3.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

**Размеры доплаты за работу в особых условиях труда**

п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты процентов
	2	
1	За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):	
	руководитель учреждения, заместитель руководителя	до 10%
	— работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	до 15%
	— За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию:	15%
	- иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах): Воспитатель, младший воспитатель, учитель – логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, тьютор, учитель – дефектолог, учитель начальных классов, педагог-психолог	15%

**Примечание к таблице 5:**

1. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за работу в особых условиях труда, предусмотренные пунктом 1 таблицы, не устанавливаются в общеобразовательных учреждениях с наличием интерната для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам.

3. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда:

- учитель,
- педагог – психолог,
- учитель – логопед,
- учитель – дефектолог,
- социальный педагог,
- тьютор.

При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объёма педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам учреждения, устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей 6

Таблица № 6

**Размеры доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей**

п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты процентов
1	2	
1.	Учителям за классное руководство: 1 – 4-х классов	до 20
2.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам (иностраный язык)	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	до 10
5.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
6.	Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
7.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25

8.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения:  работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н  иным работникам	до 20    до 25
9.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя):  работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н  иным работникам	до 15    до 20
10.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15
11.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	до 10
12.	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5 - 10
13.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством

Примечания к таблице № 6.

Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии)

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1-3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) – 14 человек;

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательных учреждений – предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно – эпидемиологическими правилами и нормативами;

Для классов с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического

работника, осуществляющего по болезни или иным причинам. При этом расчет доплаты за классное руководство ведется отдельно по каждому классу с учетом наполняемости.

Порядок установления выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте, с учетом требований, установленных настоящим положением. При этом размеры доплат, предусмотренные пунктами 1-4 таблицы № 2 в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно, исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

#### **Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы
- за качество выполняемых работ
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением (Приложение № 1

«Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы»).

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю учреждения — управлением образования, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам учреждения — руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением.

Заместителям руководителя учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, могут быть сохранены

в прежних размерах до конца текущего календарного года.

**1. Расчет оплаты труда с надбавкой за качество выполняемых работ**

2.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по результатам труда особо важной и ответственной работы в следующих объемах и по следующим основаниям

Наименование должности	Основание для установления повышающего коэффициента	процент
Педагогические работники	<p>Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.</p> <p>Эффективная реализация программы развития ОУ, ее образовательной программы, воспитательной системы ОУ.</p> <p>Подготовка победителей, призёров олимпиад, лауреатов конкурсов, соревнований, конференций различного уровня.</p> <p>Достижение обучающимися/воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения и воспитания.</p> <p>Высокие результаты проектно исследовательской и творческой деятельности обучающихся /воспитанников.</p> <p>Результативное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья обучающихся/воспитанников, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся/воспитанников здорового образа жизни.</p> <p>Победа в конкурсах профессионального мастерства районного уровня («Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший педагог физического воспитания» и др.).</p> <p>За особую поддержку одаренных и талантливых обучающихся/воспитанников, а также обучающихся/воспитанников, имеющих отклонения в развитии. Оперативная и качественная подготовка документации в соответствии с требованиями законодательства.</p> <p>Высокая исполнительская дисциплина.</p> <p>За выполнение сверхурочной работы, связанной с производственной необходимостью.</p> <p>За высокое качество документационного обеспечения кадровой работы</p> <p>За высокий уровень контроля выполнения полученных членами коллектива административных поручений.</p>	до 200
Заместители	Эффективная реализация программы развития	до 200

директора	<p>школы, ее образовательной программы, воспитательной системы ОУ.</p> <p>За своевременную и качественную работу с электронными банками данных.</p> <p>За качественное ведение внутреннего мониторинга качества образовательной деятельности.</p> <p>За высокий уровень координирования действий педагогов ОУ, направленный на обеспечение достижения наибольшего качества работы.</p> <p>За высокое качество экспертизы стратегических документов школы (образовательная программа, программа развития и др.)</p> <p>За высокий уровень организации работы педагогического коллектива по обеспечению поддержки одаренным и талантливым обучающимся/воспитанникам, а также обучающимся/воспитанникам, имеющим отклонения в развитии.</p> <p>Оперативная и качественная подготовка документации в соответствии с требованиями законодательства.</p> <p>Высокая исполнительская дисциплина.</p> <p>За выполнение сверхурочной работы, связанной с производственной необходимостью.</p> <p>За высокое качество документационного обеспечения кадровой работы</p> <p>За высокий уровень контроля выполнения полученных членами коллектива административных поручений.</p>	
Заведующий хозяйством	<p>Высокое качество соблюдения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.</p> <p>Высокий уровень обеспечения безопасных условий учебы и труда в школе.</p> <p>Высокое качество подготовки учреждения к новому учебному году.</p> <p>За высокий уровень сохранности и восстановления своими силами материального имущества.</p> <p>За своевременное оформление операций по заключенным договорам.</p> <p>За обеспечение высокого уровня установленной по закрепленному участку работы.</p>	до 200
Библиотекарь	<p>За высокое качество работы по ведению и использованию автоматизированных баз данных.</p> <p>За высокие результаты работы по организации и хранению фондов.</p> <p>За активное взаимодействие в деле воспитания обучающихся/воспитанников. Привития им читательской культуры с библиотеками города.</p>	до 200
Учебно вспомогательный и младший	<p>Оперативность и высокое качество выполнения заявок по устранению технических неполадок.</p> <p>Качественная подготовка к ведению</p>	до 200

обслуживающий персонал	<p>образовательного процесса, в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния школьных территорий и их благоустройству, подготовка образовательного учреждения к новому учебному году.</p> <p>Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта в соответствии с нормативными документами.</p> <p>За обеспечение постоянного качественного рабочего состояния технических средств обучения, приборов, аппаратуры.</p> <p>Устранение неполадок в работе технических средств обучения, приборов, аппаратуры собственными силами.</p> <p>За своевременное и качественное размещение материалов на сайте образовательного учреждения.</p>	
<p>2.2. Установление условий повышения размера оплаты труда посредством надбавки за качество выполняемых работ, не связанных с результативностью труда, не допускается.</p>		
<p>2.3. Критерии определения размера надбавки за качество выполняемых работ всем категориям сотрудников устанавливаются настоящим Положением и могут быть дополнены в связи с изменениями объема, срочности и важности выполняемой работы.</p>		

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 7:

Таблица № 7

**Размеры надбавки за выслугу лет**

п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки процентов
1	2	3
1	<p>Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в пкг, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при стаже работы (службы):</p> <p>от 5 до 10 лет</p> <p>от 10 до 15 лет</p> <p>свыше 15 лет</p>	<p>10</p> <p>15</p> <p>20</p>
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы	

(службы):	
от 1 года до 5 лет	до10
от 5 до 10 лет	до15
от 10 до 15 лет	до20
свыше 15 лет	до30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный так коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников определяется учреждением (Приложение 2 «Условия премирования работников МБОУ «Начальная школа – детский сад 21» г. Сальска).

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий .
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.6.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавки за квалификацию устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов .
- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Надбавка за специфику работы устанавливается руководителю и специалистам учреждения, расположенного в сельских населенных пунктах.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической

работы)и составляет:

- руководителю учреждения, заместителям руководителей, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 216н, — 20 процентов;

- иным руководителям и специалистам — до 25 процентов.

4.10. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 8:

Таблица № 8

**Размеры надбавки за наличие ученой степени**

п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки процентов
1	2	
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, руководители, работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, педагогические работники, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при наличии ученой степени доктор наук, при наличии ученой степени кандидата наук,	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	До 30 до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Набавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 9:

Таблица 9

**Размеры надбавки за наличие почетного звания**

п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 216н при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10

2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15
----	---	-------------------------

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается управлением образования.

4.12. В целях привлечения и укрепления кадрового состава учреждения молодым специалистам, из числа педагогических работников (далее — молодой специалист), устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами, в целях установления надбавки, понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013N9 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

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

4.14. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

## **Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, включая порядок определения должностных окладов,**

### **условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя учреждения, заместителям руководителя.

5.2.1 Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения.

Размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 10

Таблица 10

## Размеры должностных окладов руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	29 885,00
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	27 174,00
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	24 704,00

Примечание к таблице № 10.

1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

2. Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается управлением образования.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Разделом настоящего положения, в порядке, определенном управлением образования.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Разделом 4 настоящего положения, в порядке, определенном управлением образования.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждения по решению управления образования, с учетом достижений показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем, определяется управлением образования, заместителями руководителя руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к приказу 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» (далее - приказ Минобрнауки России 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения), (далее — предельное соотношение заработной платы),

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава учреждения, 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 24,122007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»,

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 11

Таблица № 11

### **Размеры предельного соотношения заработной платы руководителя Учреждения**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
до 50	3,0
от 51 до 100	4,0
от 101 до 150	5,0
Свыше 150	6.0

5.6.2. По решению управления образования, руководителю учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при остановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0.

5.6.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения,

### **Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от № 1601 предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждением в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,

приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Работники учреждения, включая руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации, на условиях дополнительного соглашения к договору, должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее — учебная нагрузка) в группах, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическими иными работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается управлением образования.

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.8.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из: - должностного оклада, ставки заработной платы;

- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

## **Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно - управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета Сальского района и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения управлением образования.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается на основании перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением № 5 к постановлению Администрации Сальского района от 17.11.2021 №1496 (Приложение № 3).

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения — управлением образования, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МБОУ «Начальная школа – детский сад №21» г. Сальска на основании письменного заявления работника.

В случае если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть представлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства профсоюзного комитета учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Сальского района и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

Виды оказания материальной помощи работникам МБОУ «Начальная школа – детский сад № 21» г.Сальска:

- помощь родственникам умершего сотрудника МБОУ «Начальная школа – детский сад № 21» г.Сальска на его погребение;
- помощь сотруднику МБОУ «Начальная школа – детский сад № 21» г.Сальска в случае смерти близкого родственника (родители, супруги, дети, братья, сестры);
- оказание помощи в связи с несчастным случаем;
- в случае стихийного бедствия, уничтожения или повреждения имущества в результате пожара, кражи и других чрезвычайных обстоятельствах;
- на экстренные ситуации;
- частичная оплата стоимости лечения (операции) сотрудника, при наличии соответствующей документации;
- на приобретение санаторно-курортных путевок в целях социальной защиты;
- необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов при длительном лечении;

- на экстренное лечение близких родственников (членов семьи);
- работнику, получающему высшее образование;
- оказание помощи малообеспеченным семьям (если на каждого члена семьи доходы составляют меньше прожиточного минимума);
- оказание помощи одиноким матерям;
- оказание помощи работникам, в семье которых ребенок - инвалид;
- оказание помощи семьям, воспитывающим двух и более детей, испытывающим финансовые трудности:
- оказание помощи работникам, имеющим детей-студентов;
- оказание помощи молодым специалистам;
- единовременная материальная помощь по случаю родов сотрудника;
- единовременная материальная помощь по случаю бракосочетания сотрудника;
- оказание помощи работникам, снимающим жилье, строящим жилье;
- оказание помощи работникам, на транспортные расходы, проживающим на большом расстоянии от МБОУ «Начальная школа – детский сад № 21» г.Сальска;
- материальная помощь беременным женщинам;
- единовременная материальная помощь уходящим на пенсию в случае прекращения трудовых отношений с МБОУ «Начальная школа – детский сад № 21» г.Сальска до 4 минимальных размеров оплаты труда по РФ.;
- по достижению юбилейной даты со дня рождения (кроме уходящих на пенсию).

**Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников МБОУ «Начальная школа – детский сад №21» г.Сальска**

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее- надбавка за интенсивность) устанавливается педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Под педагогическими работниками понимаются следующие категории работников:

- воспитатель;
- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре;
- педагог — психолог;
- учитель — логопед;
- учитель начальных классов;
- ПДО;
- Тьютор;
- Социальный педагог;
- Педагог-библиотекарь.

Порядок надбавки за интенсивность и ее размер устанавливается и определяется в зависимости от достигнутых показателей, а также критериев оценки результативности и качества труда педагогических работников.

Установление критериев, не связанных с результативностью и качеством профессиональной деятельности педагогов, не допускается.

Основанием для оценки результативности и качества работы педагогических работников служит критериальный лист, заполненный работником самостоятельно.

Критериальный лист содержит самооценку показателей эффективности деятельности с приложением документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества труда педагогических работников на основе его личного критериального листа приказом директора по согласованию с профкомом создается экспертная комиссия (далее - Комиссия), состоящая из представителей учреждения и членов профсоюзного комитета. В состав Комиссии входит не менее 3 человек.

Председатель и секретарь Комиссии избираются сроком на 1 год и несут полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

Не менее чем за 3 дня до заседания Комиссии, педагогические работники передают в Комиссию заполненные критериальные листы, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

Решение Комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов, при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии, срок хранения которых 5 лет. Протоколы текущего года хранятся у директора, предыдущих 4-х лет в архиве.

Комиссия на основании представленных критериальных листов педагогов осуществляет оценку их профессиональной деятельности за отчетный период (квартал). Заседание Комиссии проходит 3-7 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

После 15-го числа отчетного периода издается приказ директором для начисления надбавки за интенсивность за отчетный период.

Результаты оценки оформляются Комиссией в сводном оценочном листе результативности деятельности педагогов в баллах за каждый показатель результативности.

Сводный оценочный лист подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогам.

**СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ за \_\_\_\_\_ 202\_г.**

**Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ «Начальная школа – детский сад №21г.Сальска на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда**

Ф ИО	Д олжн ость	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	И того
		1	2	3	4	.....	15	16	17	18	19	20	21	22	23			
		У																

Решение Комиссии служит основанием для издания приказа об установлении надбавки за интенсивность.

В случае несогласия с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов их труда они не согласны и предоставить документы, подтверждающие неправомерность вынесенной оценки. Заявление не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию заявителя) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения, в соответствии с ч. 5 трудового Кодекса Российской Федерации.

Работники имеют право вносить Комиссии свои предложения по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев оценки результативности и качества труда педагогических работников.

Уменьшение или снятие надбавки за интенсивность может быть обусловлено дисциплинарными нарушениями педагогических работников.

Уменьшение или снятие надбавки за интенсивность педагогическому работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии согласованному с профсоюзной организацией.

Решение о лишении и уменьшении выплат надбавки за интенсивность устанавливается приказом заведующего на основании решения Комиссии учреждения.

Для определения размера надбавки за интенсивность Комиссия производит подсчет баллов каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками учреждения. Размер средств для выплаты надбавки за интенсивность, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла.

Порядок расчета стоимости балла согласно формуле:

$$S = \text{ФОТ} / (M + N_1 + N_2 + \dots + N_n), \text{ где}$$

S — стоимость одного балла;

ФОТ — размер средств для выплаты надбавки;

N1, N2... , Nn — количество баллов.

Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер надбавки за интенсивность каждому педагогическому работнику за отчетный период. Сроки начисления надбавки за интенсивность: за 1 квартал — в апреле месяце текущего года; за 2 квартал- в июле месяце текущего года; за 3 квартал- в октябре месяце текущего года; за 4 квартал- в декабре месяце текущего года.

Выплата надбавки за интенсивность педагогическим работникам производится в установленные сроки выплаты заработной платы, при наличии средств на данный вид выплат.

Вновь принятым работникам надбавка устанавливается по истечению первого отчетного периода их работы в учреждении.

В случае увольнения работника выплата надбавки за интенсивность осуществляется на основании разового приказа заведующего МБОУ при наличии средств для выплаты надбавки за интенсивность на день увольнения работника.

Приложение № 2

**Условия премирования работников  
МБОУ «Начальная школа – детский сад №21» г.Сальска**

Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

### **Система показателей и условия премирования работников**

– соблюдение режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью

Учреждения;

– достижения воспитанников (учащихся) (участие воспитанников (учеников) в мероприятиях всех уровней);

– качественная подготовка Учреждения к началу учебного года;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации

труда;

– творческий подход в озеленении территории Учреждения;

– подготовка, участие, проведение общегородских мероприятий;

– использование здоровьесберегающих технологий;

– организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;

– высокий уровень исполнительской дисциплины;

– снижение заболеваемости детей в учреждении;

– высокий уровень работы с родителями;

– своевременность, полнота и качество подготовки документации Учреждения и

отчетов;

– участие работников Учреждения в образовательных интернет-конкурсах;

– организацию работы по повышению квалификации педагогических кадров и установлению квалификационной категории;

– получение благодарственных писем, грамот, наград от вышестоящей организации;

– к юбилейным и праздничным датам;

– наставничество.

Распределение премиальных выплат работникам учреждения по итогам работы производится экспертной комиссией по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, в соответствии с показателями и условиями премирования работников учреждения по итогам работы и утверждаются приказом директора.

### **Перечень должностей административно – управленческого персонала МБОУ «Начальная школа – детский сад №21» г. Сальска**

1. К административно – управленческому персоналу учреждения относятся:

- руководитель учреждения;
- заместитель руководителя учреждения;
- помощник (советник) руководителя;
- заведующий хозяйством;

2. Конкретный перечень должностей административно управленческого персонала работников учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии со штатным расписанием, утвержденным в установленном порядке.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 364594085773079485149359994365539118177086968212

Владелец Еременко Варвара Николаевна

Действителен с 14.10.2025 по 14.10.2026