

**Леонов  
Александр  
Васильевич**

Подписан: Леонов Александр  
Васильевич  
DN: С=RU, OU=директор, О="МБОУ "Ржаксинская СОШ № 1 им. Н.М. Фролова", CN=Леонов Александр Васильевич,  
E=tash12007@yandex.ru  
Основание: Я являюсь автором этого документа  
Дата: 2021.12.02 10:12:21+03'00'

Ч

## **Положение об оплате труда работников МБОУ «Ржаксинская СОШ № 1 им. Н.М. Фролова» и ее филиалов**

### 1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников МБОУ «Ржаксинская СОШ № 1 им. Н.М. Фролова» и ее филиалов (далее –Примерное положение), разработано в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 02.02.2017), постановлением администрации района от 17.11.2017 № 689 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Ржаксинского района» (в редакции от 30.05.2019).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты работников МБОУ «Ржаксинская СОШ № 1 им. Н.М. Фролова» и ее филиалов (далее - учреждений).

1.3. Положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее ПКГ) профессиональных квалификационных групп;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;
- рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

- мнения представительного органа работников учреждения;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. Наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Ржаксинского района и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.10. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения, устанавливающим систему оплаты труда работников, с учетом мнения отдела образования района и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей

руководителей, специалистов и служащих», от 29.05. 2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации района от 17.11.2017 № 689 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Ржаксинского района»(в редакции от 30.05.2019).

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации района от 17.11.2017 № 689 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Ржаксинского района» (в редакции от 30.05.2019):

- по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 5582 рублей;
  - по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 6380 рублей;
  - по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 8000 рублей.
- В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012.
- по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 9250 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении к настоящему Положению.

Размеры базовых (минимальных) окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

- руководитель филиала - 10540 рублей.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовому (минимальному) окладу заработной платы по занимаемой должности, устанавливаемых работникам основного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, приводятся в приложении к настоящему Положению.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации района от 17.11.2017 № 689 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Ржаксинского района» (в редакции от 30.05.2019).

Базовый (минимальный) оклад, умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

- по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н.
- по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 №251н;
- по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);
- по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов.

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

По ПКГ второго уровня:		
2 квалификационный уровень	-	0,10
3 квалификационный уровень	-	0,15
4 квалификационный уровень	-	0,25
5 квалификационный уровень	-	0,40
По ПКГ третьего уровня:		
1 квалификационный уровень	-	0,20
2 квалификационный уровень	-	0,30
3 квалификационный уровень	-	0,40
4 квалификационный уровень	-	0,50
5 квалификационный уровень	-	0,60
По ПКГ четвертого уровня:		
1 квалификационный уровень	-	0,30
2 квалификационный уровень	-	0,45
3 квалификационный уровень	-	0,50

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с Примерным перечнем должностей работников

учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом отдела образования.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определённые в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности **для педагогических работников, прочих работников, имеющих педагогическую нагрузку с учётом педагогической нагрузки.**

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы **с учетом педагогической нагрузки** с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта» по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент 0,20.

Работникам учреждений, которым присвоено почетное звание «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении по решению работодателя устанавливается повышающий коэффициент 0,15.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный», «Заслуженный», «Отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований. Повышающий коэффициент к окладу **с учетом педагогической нагрузки** за учёную степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что учёная степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работников.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к базовому (минимальному) окладу, базовой (минимальной) ставке заработной платы с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;
- 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
- 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

- заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - 0,16;
- заведующий (начальник) структурного подразделения - 0,20.

3.6. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Для работников муниципальных образовательных учреждений повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом педагогической нагрузки:

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент 0,25;
- за работу в отдельных образовательных организациях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда: тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья; учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей; учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых – повышающий коэффициент 0,20.

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) областного учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.10. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается учреждением самостоятельно и закрепляется положением об оплате труда учреждения. Повышающие коэффициенты указанные в пункте 3.2. - 3.8. учитываются при расчёте оплаты труда, и не учитываются при расчёте стимулирующих и компенсационных выплат, рассчитываемых в процентах от должностного оклада.

3.11. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится со статьёй 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014, а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения; при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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»; за выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, кафедрами, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

Выплата за выполнение функции классного руководителя производится из расчета 1000 рублей с наполняемостью в классе 14 обучающихся в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, 25 обучающихся в общеобразовательных учреждениях, расположенных в рабочем поселке, с наполняемостью в классе меньше выше указанной – пропорционально наполняемости. Также, установить компенсационные выплаты классным руководителям с пятого по одиннадцатый класс за работу с несовершеннолетними обучающимися, склонными к суицидальному поведению, а также за работу по профилактике подобных явлений в сумме 20 рублей за обучающегося в соответствии с количеством обучающихся в классе.

Работникам школы, назначенными приказом ответственными за пришкольный участок осуществлять выплаты в размере 500 рублей, за заведование кабинетом в размере 200 рублей. За проверку тетрадей компенсационные выплаты рассчитывать следующим образом:

- учителям начальных классов из расчета 10 рублей на одного учащегося и с учетом предметов математика и русский язык (  $10 \cdot \text{кол-во учащихся} \cdot 2$  )
- учителям русского языка и литературы, математики из расчета 5 рублей на одного ученика (  $5 \cdot \text{кол-во учащихся по предмету с учетом всех классов, указанных в комплектовании}$  ).

Работникам, назначенным:

- приказом ответственными за тепло-электро-газобезопасность и

пожаробезопасность, осуществлять выплаты в размере 500 рублей за все направления ответственности одновременно;

- приказом сопровождающим при подвозе детей школьным автобусом осуществлять выплату в размере 1000 рублей;
- приказом ответственными за безопасность ОУ: антитеррористическая безопасность осуществлять выплату в размере 1000 рублей в базовой школе и 250 рублей в филиале, безопасность дорожного движения осуществлять выплату в размере 500 рублей в базовой школе и 250 рублей в филиале;
- приказом ответственным за ведение сайта базовой школы и филиалов осуществлять выплату в размере 2000 рублей;
- приказом председателем профкома осуществлять выплату в размере 1000 рублей.

4.3 Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573.



Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

- «Особой важности» - 75 процентов;
- «Совершенно секретно» - 50 процентов;
- «Секретно» - при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 10 процентов.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

5.2. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к базовым (минимальным) окладам, базовым (минимальным) ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

5.3. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую и инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом

работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- за выполнение важных, сложных и срочных работ;
- за категоричность водителям.

5.4. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д»или «Д»	10

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов.

5.6. Надбавка за стаж работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, по основной должности.

В стаж работы (выслугу лет) включается:

- время работы в данном учреждении, или время работы в учреждениях системы образования (для педагогических работников)
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

5.7. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

5.8. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.9. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период; - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;
- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.10. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.11. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

## 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением района

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 12400 рублей.

6.4. Руководителю учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент за наличие:

- ученой степени (кандидата, доктора наук) 0,20;

почетного звания:

- «заслуженный» 0,20;

- отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями 0,15. В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

- повышающий коэффициент по типу учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.8. Настоящего Положения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента — 3.

6.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- за работу с вредными или опасными условиями труда- 25%;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется локальным актом работодателя в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 Положения.

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

6.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж работы в учреждениях образования или стаж работы в должности руководителя;
- премии по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

6.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, утвержденных постановлением администрации Ржаксинского района от 29.05.2013 № 435 «Об утверждении критериев оценки и целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений образования, культуры Ржаксинского района и работы их руководителей», а также с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)

6.8. Размер выплат за стаж работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.6.-5.8. настоящего Положения.

Руководителю учреждения работодателем могут устанавливаться следующие виды премий:

- премии по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.
- за выполнение особо важных и сложных работ.

Премии выплачиваются в соответствии с пунктом 5.9 на основании локального акта работодателя.

6.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

6.10. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании - требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

6.11. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.12. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.13. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж в учреждениях образования;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.14. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);
- динамика развития материального обеспечения учреждения; динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

6.15. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.16. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

6.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

## 7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Базовые (минимальные) оклады, базовые (минимальные) ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

7.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

7.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и

короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно– эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

7.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

7.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

7.8. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) и часов по учебным планам и программам.

Оплата труда педагогических работников производится из расчёта должностного оклада в соответствии с графой 5 приложения к настоящему Положению с учётом повышающих коэффициентов в соответствии с пунктом 3.2.-3.8. настоящего Положения.

7.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.



Рекомендуемые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий кухни, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, кочегар, кастелянша, кладовщик, конюх, парикмахер, садовник, сторож, сторож (вахтер), уборщик производственных (или служебных) помещений, машинист по стирке белья, санитарка, младшая медицинская сестра	5582	1	5582
1.2. ПКГ «Учебно-вспомогательного персонала первого уровня»				

1	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	5582	1,08	6029
1.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
1	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, таксировщик, экспедитор	5582	1,08	6029
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6380	1	6380
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6648	1,1	6648
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6890	1	6890
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные	7146	1,25	8932

	(особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель школьного автобуса			
2.2. ПКГ «Учебно-вспомогательного персонала второго уровня»				
1	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6380	1	6380
2	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6648	1	6648
2.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (в т.ч. медицинские работники)				
1	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, техник, художник, инструктор по лечебной физкультуре	6380	1	6380
2	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого, второго квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6648	1	7312
3	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, медицинская сестра диетическая	6890	1,15	7579
4	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь, зубной врач	7146	1	7146
5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник участка (цеха)	7400	1	7400
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3.1. ПКГ должностей педагогических работников				

1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8100	1,1	8910
2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8100	1,15	9315
3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель, врачи-специалисты	8100	1,2	9720
4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8100	1,3	10530

### 3.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист, инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, режиссер, библиотекарь, аналитик, специалист по связям с общественностью, специалист по закупкам	8000	1	8000
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутриведомственная категория	8096	1	8096

3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутриведомственная категория	8360	1	8360
4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8520	1	8520
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела	8800	1	8800
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
4.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»				
1	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	9250	1	9250
3	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10540	1	10540
4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений				
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	9250	1,25	11563

2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	9250	1,3	12025
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	9250	1,4	12950

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
«РЖАКСИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1  
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА Н.М. ФРОЛОВА»  
РЖАКСИНСКОГО РАЙОНА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

от 15.08.22

р.п.

Ржакса

№ 174/1

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБОУ «Ржаксинская СОШ № 1 им. Н.М. Фролова» и ее филиалов

В связи с производственной необходимостью внести изменения и дополнения в Положения об оплате труда работников МБОУ «Ржаксинская СОШ № 1 им. Н.М. Фролова» и ее филиалов приказываю:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников МБОУ «Ржаксинская СОШ № 1 им. Н.М. Фролова» и ее филиалов (приложение 1)
2. Ответственным за работу филиалов: Астаповой ЕМ, Куницыной ЛМ, Ворониной М.Н, Просину АА, Бугровой ОИ, Николаеву ЮА, Дубинкину АВ, Ефремовой НА довести изменения Положения об оплате труда работников МБОУ «Ржаксинская СОШ № 1 им. Н.М. Фролова» и ее филиалов до сотрудников филиалов и использовать в работе.
3. Настоящий приказ распространяется на трудовые правоотношения, возникшие с 15 августа 2022 года
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор  
МБОУ «Ржаксинская СОШ № 1  
им. Н.М. Фролова»



А.В. Леонов

Изменения в Положение об оплате труда работников МБОУ «Ржаксинская СОШ № 1 им. Н.М. Фролова» и ее филиалов

п 3.1 дополнить ПКГ должностей педагогических работников четвертого уровня: добавить слова «советник руководителя общеобразовательной организации по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

п 4.2. абзац 5 подпункт 5 заменить на:

— приказом ответственным работником за представление интересов коллектива в социальном партнерстве осуществлять выплату в размере 1000 рублей;

п 4.2. абзац 5 после подпункта 5 дополнить:

— приказом ответственным лицом за оформление документации школьной столовой филиала МБОУ «Ржаксинская СОШ № 1 им. Н.М. Фролова» осуществлять выплату в размере 500 рублей;

— приказом ответственными лицами за руководство центром «Точка роста» осуществлять выплату: в базовой школе 2000 рублей, в филиалах - 1000 рублей;

п.4.2. дополнить абзацем 6:

Производить выплату компенсационного характера за еженедельные занятия «Разговоры о важном» в размере стоимости одного часа, рассчитанного исходя из оклада с учётом коэффициента по занимаемой должности, коэффициента за сельскую местность, коэффициента за категорию, почётное звание, награды (при наличии таковых)