

**Положение о системе оплаты труда работников  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Приморская средняя школа»**

I. Общие положения

1. 1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Приморский муниципальный район», оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением администрации МО «Приморский муниципальный район» от 12 июля 2010 года N 282 (в редакции постановления от 05.10.2010 № 406) «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений»

Примерным положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Приморский муниципальный район», утвержденного постановлением администрации МО «Приморский муниципальный район» от 15 октября 2010 года N 426 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Приморский муниципальный район».

1.2. Настоящее положение устанавливает единые условия оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Приморская средняя общеобразовательная школа» (Далее – Учреждение).

1.3. Настоящее положение включает в себя порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работников учреждений, выплаты материальной помощи и единовременного пособия при первичном увольнении.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах выделенных средств районного бюджета, бюджетных ассигнований МО «Приморский муниципальный район», средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

1.6. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа (а при его отсутствии - иного представительного органа работников) и в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Приморский муниципальный район», а также настоящим Положением.

Положение об оплате труда принимается на общем собрании работников и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии - иного представительного органа работников).

1.7. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, законами Архангельской области, отраслевым соглашением, коллективными договорами.

1.8. С работниками, вновь поступающими на работу в учреждение, заключается трудовой договор, с остальными – дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

## II. Условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения из расчета минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются по профессиональным квалификационным группам с учетом квалификационных требований в размерах согласно Приложения №1 настоящего Положения.

2.5. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право увеличить размеры рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных в Приложении №1 настоящего Положения.

2.6. Установленные руководителем учреждения ставки заработной платы и должностные оклады с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образуют новый оклад.

Повышение ставок заработной платы и должностных окладов работы за специфику работы в учреждении осуществляется в следующих размерах:

в размере 15 процентов – повышающий коэффициент к окладу за работу в логопедических пунктах;  
в размере 10 процентов – повышающий коэффициент к окладу за выполнение служебного задания с учётом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

в размере 25 процентов – специалистам и руководящим работникам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности в соответствии с Приложением № 2 настоящего Положения.

2.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику на определенный период времени и с учётом уровня его профессиональной подготовки сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и стажа работы.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.1. Рекомендуемые размеры персонального повышающего коэффициентов к окладу в зависимости от ПКГ от 1 до 2.

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

Применение указанных повышающих коэффициентов образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7.2. Размеры коэффициентов уровня образования педагогических работников, должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в Таблицах 1-2.

Применение указанных повышающих коэффициентов образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Таблица 1.

Коэффициенты уровня образования педагогических работников, руководителей структурных подразделений образования

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр»	0,15
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист»	0,1
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	0,05
Неполное высшее образование (после трех лет обучения), среднее профессиональное образование	
Начальное профессиональное образование	0
Среднее (полное) общее образование	

Таблица 2.

Коэффициенты уровня образования руководителей, специалистов и служащих

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр»	0,3
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист»	0,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	0,15
Неполное высшее образование (после трех лет обучения),	

среднее профессиональное образование	
Начальное профессиональное образование	0,05
Среднее (полное) общее образование	0

2.7.2. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию по занимаемой должности педагогических работников приведены в Таблице 3.

Применение указанных повышающих коэффициентов образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Таблица 3.

Коэффициенты за квалификационную категорию по занимаемой должности

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	0,15
Первая категория	0,1
Вторая категория	0,05

2.8. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.10 Выплаты компенсационного характера для работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 настоящего Положения.

2.11 Выплаты стимулирующего характера для работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 настоящего Положения.

2.12. Методика расчета окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения приведена в Приложении № 5 настоящего Положения.

2.13. Руководитель учреждения несет ответственность за несвоевременную и неправильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

III. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанного среднего размера окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано данное учреждение.

3.3. Перечень должностей, профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада (ставки заработной платы) работников основного персонала учреждения для

определения размера должностного оклада руководителя устанавливаются Управлением образования администрации муниципального образования «Приморский муниципальный район».

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.5. Выплаты компенсационного характера для руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера для руководителя Учреждения устанавливаются Управлением образования администрации муниципального образования «Приморский муниципальный район» согласно Положению о порядке стимулирования труда руководителей муниципальных учреждений образования, утверждаемому Управлением образования администрации муниципального образования «Приморский муниципальный район», с учетом мотивированного мнения Приморской районной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

3.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Приложением №4 настоящего Положения.

#### IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем на 1 января текущего года и предусматривает все должности работников Учреждения, в том числе руководителей, педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Учреждения.

В штатном расписании Учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по ПКГ и квалификационным уровням.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно руководителем, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

4.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг для реализации образовательных программ, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимаемых должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Управлением образования администрации МО «Приморский муниципальный район», являющимся главным распорядителем средств районного бюджета.

4.3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

#### V. Порядок исчисления заработной платы учителям, педагогам дополнительного образования (тарификация)

5.1. Оплата труда учителей, педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

5.2. Месячная заработная плата учителей, педагогов дополнительного образования определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением; учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

При этом общий объем работы по совместительству не может превышать:

для педагогических работников учреждений - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени (половина нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) от установленной недельной продолжительности работы по совместительству составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов в неделю.

5.3. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.4. Тарификация учителей, педагогов дополнительного образования производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

5.5. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

5.6. За время работы в периоды каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

## VI. Продолжительность рабочего времени.

Условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года N 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой и регулируется Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

6.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, устанавливаются:

а) за 18 часов в неделю:

учителям 5 - 11 (12) классов, образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста;

педагогам дополнительного образования;

б) за 20 часов в неделю:

учителям 1 - 4 классов, учителям-логопедам;

в) за 24 часа в неделю:

музыкальным руководителям;

г) за 30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;  
воспитателям в группе продленного дня;

д) за 36 часов в неделю:

педагогам-психологам;

социальным педагогам и педагогам-организаторам;

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

старшим воспитателям дошкольных групп;

воспитателям дошкольных групп.

Выполнение преподавательской работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

6.3. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем разделе, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

6.4. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

6.6. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и тарифно-квалификационных характеристик. Она регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей по участию в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, набору обучающихся, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением; временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами по учреждению в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

6.7. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

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

учителям физической культуры и иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности.

6.8. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и нет возможности догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и нет возможности догрузить другой педагогической работой.

6.9. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

6.10. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии - иного представительного органа работников). Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении его руководителем, определяется учредителем учреждения либо уполномоченным им лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии - иного представительного органа работников) и при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Применительно к порядку, предусмотренному настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка работников учреждений дополнительного образования детей.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, верхним пределом не ограничивается.

6.11. Продолжительность рабочего времени устанавливается:

за 36 часов в неделю - женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

за 40 часов в неделю - другим работникам, не перечисленным выше, в том числе руководителям учреждений образования, их заместителям и руководителям структурных подразделений.

6.12. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий.

6.13. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

## VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, на период не свыше двух месяцев подряд;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, 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).

7.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## VIII. Заключительные положения

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах выделенных средств районного бюджета, бюджетных ассигнований МО «Приморский муниципальный район», средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

8.2. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности по решению Управления образования администрации МО «Приморский муниципальный район», являющегося

главным распорядителем средств бюджета МО «Приморский муниципальный район» направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено законодательством.

### Приложение № 1

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципального образовательного учреждения  
«Приморская средняя общеобразовательная школа»

Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала</b>	
Первая квалификационная группа	
Помощник воспитателя	2935
Вторая квалификационная группа	
1 квалификационный уровень:	
младший воспитатель	2965
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
1 квалификационный уровень:	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	3135
2 квалификационный уровень:	
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	3280
3 квалификационный уровень:	
Воспитатель, педагог-психолог	3420
4 квалификационный уровень:	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель, учитель-логопед	3560

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений**

1 квалификационный уровень:

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&lt;\*&gt;

3480

2 квалификационный уровень:

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 хозяйств

3505

3 квалификационный уровень:

начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) общеобразовательного учреждения

3560

**Профессионально-квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих**

## Первая квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

кассир

2910

2 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»

2935

## Вторая квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

лаборант

2965

2 квалификационный уровень:

заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»

2990

3 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня,

3025

по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень:	
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное внутридолжностное наименование "ведущий"	3050
<b>Третья квалификационная группа</b>	
1 квалификационный уровень:	
бухгалтер, документовед, инженер-программист (программист), инженер по охране труда	3135
2 квалификационный уровень:	
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3850
3 квалификационный уровень:	
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4135
4 квалификационный уровень:	
должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4420
5 квалификационный уровень:	
заместитель главного бухгалтера	4705
<b>Профессионально-квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих</b>	
<b>Первая квалификационная группа</b>	
1 квалификационный уровень:	
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	2850
2 квалификационный уровень:	
профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	2880
<b>Вторая квалификационная группа</b>	
1 квалификационный уровень:	

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	2910
2 квалификационный уровень:	
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2935
3 квалификационный уровень:	
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2965
4 квалификационный уровень:	
наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель автобуса	2995
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Библиотекарь	2935

## Приложение № 2

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов муниципальных образовательных учреждений, работающих в сельской местности, которым устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

#### 1. Руководители:

- директор, начальник, заведующий, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений;
- заместители руководителей (директора, начальника, заведующего, главного бухгалтера).

#### 2. Специалисты:

- педагогические работники (учитель, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего), старший вожатый, инструктор по труду (при наличии высшего или

среднего профессионального образования и непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения (включая старшего), тьютор;

- концертмейстеры;
- аккомпаниаторы;
- библиотекари;
- лаборант (включая старшего), при наличии высшего или среднего профессионального образования и непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе;
- прочие специалисты согласно Перечню общеотраслевых должностей служащих, утверждаемому Правительством Российской Федерации.

### Приложение № 3

#### Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия установления их применения

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления.

Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера: выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3. Устанавливаются следующие доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

с тяжелыми и вредными условиями труда – от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки;

с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Конкретные размеры доплат устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии - иного представительного органа работников) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, всем работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в данный Перечень, требованиям безопасности. На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. В этом случае работодателем принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При признании по итогам аттестации рабочего места безопасным указанная выплата отменяется.

4. Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения

районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Приморский муниципальный район».

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления.

5. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются: за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

за классное руководство, проверку тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по русскому (родному) языку и литературе, математике, иностранному языку, черчению, заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими, учебно-консультационными пунктами (размеры выплат устанавливаются учреждением).

6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии - иного представительного органа работников), трудовым договором.

<b>За классное руководство:</b>			
1-11 классы	15% при наполняемости класса до 20 человек. При наполняемости класса свыше 20 человек доплата 20%.		
<b>За проверку тетрадей:</b>			
начальная школа	1- 4 класс	10%	При наполняемости класса менее 15 человек размер доплаты сокращается на 5%.
по русскому языку и литературе	5-11 классы	15%	
по математике	5-11 классы	10%	
по иностранному языку, черчению	5-11 классы	10%	

**За заведование учебными кабинетами повышенной опасности, начальных классов - 10%**

**За заведование комбинированной мастерской, кабинетом технологии - до 20%**

**За заведование прочими учебными кабинетами - 5%**

#### Приложение № 4

##### Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах и направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

2. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
- за наличие ученых степеней, почетных и спортивных званий;
- выплаты молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности;
- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников;
- за высокое профессиональное мастерство;
- за внедрение новых форм и передовых методов работы, разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- иные выплаты, в том числе связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и иными муниципальными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок при наличии следующих условий:

- интенсивность и напряженность работы (учитывается количество и сроки мероприятий, проводимых в учреждениях и пр.);
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных и муниципальных целевых программ.

Конкретный размер выплат определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными правовыми актами.

4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок при условии:

- соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительной оценки работы сотрудника со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствия недостатков при выполнении работ (оказании услуг);
- сохранения контингента обучающихся в течение учебного года в учреждениях дополнительного образования детей.

5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях).

Специалистам учреждений может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

Выплата за стаж производится по основной должности.

5.1. Выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений образования в следующих размерах:

Стаж работы	Размер коэффициента
От 1 до 3 лет	0,05
От 3 до 10 лет	0,10
От 10 до 20 лет	0,15
20 лет и более	0,20

5.2. Выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждения, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей специалистов и служащих, в том числе работающих по совместительству, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер коэффициента
От 1 до 3 лет	0,10
От 3 до 10 лет	0,15
От 10 до 20 лет	0,20
20 лет и более	0,25

### 5.3. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 24.1. настоящего Положения;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях;
- время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;
- время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

5.4. Документами, подтверждающими стаж работника, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

Установление стажа осуществляется по состоянию на день обращения лица претендующего на выплату за стаж работы.

Назначение выплаты за стаж производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (а при его отсутствии - иного представительного органа работников).

6. Премииальные выплаты по итогам работы (за квартал, учебный и календарный год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

7. Премииальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ производятся работникам по итогам выполнения этих работ с целью поощрения за значимость, оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы.

8. Выплата за наличие ученой степени, почетного и спортивного звания устанавливаются работникам, которым присвоены эти степени и звания по основному профилю профессиональной деятельности в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

Выплаты к окладам за наличие ученой степени, почетного и спортивного звания рекомендуется

устанавливать по одному из предложенных ниже оснований, имеющему большее значение.  
Перечень почетных или спортивных званий, а также за наличие учёной степени:

- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а также педагогическим работникам образовательных учреждений;
- работникам образовательных учреждений имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)".

Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются при соответствии ученой степени, почетного звания профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

9. Рекомендуемый размер выплат молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ежемесячно в течение трех лет со дня заключения трудового договора, а окончившим данные учебные заведения с отличием - не менее 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения трудового договора.

10. Выплаты за высокое профессиональное мастерство устанавливаются работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Критериями определения размеров выплаты являются:

- достижение высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (месяцем, кварталом, годом), стабильность и рост качества предоставляемых услуг;
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- высокие результаты выступлений на официальных соревнованиях различного уровня;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.

Решение об установлении размера выплат и срока, на который они устанавливаются, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения.

11. Выплата за внедрение новых форм и передовых методов работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Решение об установлении размера выплат и срока, на который они устанавливаются, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения.

Критериями определения размеров надбавок являются:

- разработка новых учебных программ и методического материала;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- проведение экспериментальной работы;

- работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях).

12. К иным выплатам, связанным с отраслевыми особенностями труда, относятся выплаты работникам муниципальных образовательных учреждений в соответствии со статьей 5 областного закона от 03 апреля 1996 года N 38-22-ОЗ «Об образовании»: материальная помощь в размере должностного оклада (ставки) по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года и единовременное выходное пособие в размере трёх должностных окладов при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

13. Выплаты стимулирующего характера по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, производятся:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно – по представлению руководителя учреждения;
- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

14. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

## Приложение № 5

### Методика расчета окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения

Для разработки настоящих методических рекомендаций используются следующие основные понятия:

- Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- Должностной оклад (ДО) – гарантированный минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- на основе должностных окладов осуществляется оплата труда работников из числа служащих (за исключением служащих из числа отдельных педагогических работников, оплата труда которых осуществляется на основе ставок заработной платы);
- на основе ставок заработной платы осуществляется оплата труда отдельных педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом конкретного объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- на основе окладов осуществляется оплата труда работников, относящихся к профессиям рабочих, наименования которых предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общепрофессиональным профессиям рабочих, утвержденными постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями). В настоящее время наименования профессий рабочих включены в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н.

Размер заработной платы работников образовательного учреждения определяется по формуле:

$$Зп = (ДО (Ст) + Д + Св ) \times РнС,$$

где: **Зп** – заработная плата работника;

**ДО(Ст)** – должностной оклад работника либо ставка;

**Д** – сумма компенсационных доплат;

**Св** – сумма стимулирующих выплат

**РнС** – выплаты по районному регулированию, надбавка за работу в местностях, приравненных к Крайнему Северу.

Доплаты компенсационного характера для работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 3

Выплаты стимулирующего характера для работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 4

Размеры минимальных окладов работников Учреждения представлены в Приложении №1

В случае, если заработная плата работников Учреждения окажется меньше минимального размера заработной платы, установленной в Архангельской области, то для работника будет установлена доплата, гарантирующая заработной платы не ниже минимального размера.

### 1. Формирование должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей педагогического персонала.

Педагогический персонал Учреждения подразделяется на педагогический персонал, осуществляющего учебный процесс и прочий педагогический персонал.

#### Классификация педагогического персонала

Педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс	Прочий педагогический персонал
Учитель	Педагог-психолог Учитель-логопед Педагог дополнительного образования Социальный педагог Педагог-организатор Воспитатель (включая старшего) Музыкальный руководитель Инструктор по физической культуре Прочие согласно Приложению № 1

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы как педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, так и прочего педагогического персонала зависит от уровня образования, наличия квалификационной категории и определяется по формуле:

$$1). \text{ДО} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{Ко} + \text{Бо} * \text{Ккв} ,$$

где: **Bo** – базовый оклад

**Кo** – коэффициент уровня образования

**Ккв** – коэффициент уровня квалификации

$$\mathbf{Bo = MO * Kпкг * Kсп.},$$

где: **MO** – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

**Кпкг** – коэффициент персональный повышающий в зависимости от ПКГ

**Ксп.** – коэффициент специфики работы

$$2). \mathbf{Ст = Бст + Бст * Kо + Бст * Kкв},$$

где: **Ст** – ставка заработной платы

**Бст** – базовая ставка

**Кo** – коэффициент уровня образования

**Ккв** – коэффициент уровня квалификации

$$\mathbf{Бст = MO * Kпкг * Kсп.},$$

где: **MO** – минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)

**Кпкг** – коэффициент персональный повышающий в зависимости от ПКГ

**Ксп.** – коэффициент специфики работы

## **2. Формирование должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей учебно-вспомогательного персонала.**

К учебно-вспомогательному персоналу Учреждения относятся:

- Младший воспитатель;

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работников, отнесенных к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала определяется по формуле:

$$\mathbf{ДО(Ст) = MO * Kпкг},$$

где: **MO** – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

**Кпкг** – коэффициент персональный повышающий в зависимости от ПКГ

## **3. Формирование должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей, специалистов и служащих, а также библиотекаря**

К группе должностей руководителей, специалистов и служащих относятся:

- Заместитель главного бухгалтера;
- Бухгалтер;
- Инженер по охране труда;
- Инженер-программист;
- Документовед;
- Техник;
- Заведующий хозяйством;
- Заведующий складом;
- Библиотекарь;
- Прочие согласно Приложению № 1

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работников, отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих» и библиотекаря зависит от уровня образования и определяется по формуле:

$$ДО = БО + БО * КО ,$$

где: **БО** – базовый оклад

**КО** – коэффициент уровня образования

$$БО = МО * КПКГ * КСП.,$$

где: **МО** – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

**КПКГ** – коэффициент персональный повышающий в зависимости от ПКГ

**КСП.** – коэффициент специфики работы

#### 4. Формирование оклада младшего обслуживающего персонала.

К группе общепромышленных профессий рабочих относятся:

- Сторож (вахтер);
- Уборщик служебных помещений;
- Дворник;
- Подсобный рабочий кухни;
- Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья);
- Кастелянша;
- Старший сторож;
- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- Повар;
- Водитель автобуса
- Прочие согласно Приложению № 1

Оклад работников ПКГ общепромышленных профессий рабочих соответствует минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общепромышленных профессий рабочих.

$$О = МО * КПКГ.$$

где: **О(ДО)** – оклад;

**МО** – минимальный размер оклада;

**КПКГ** – коэффициент персональный повышающий в зависимости от ПКГ

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

$$Дмрот = \frac{МРОТ}{РиС} - ДОмп,$$

Где: **Дмрот** – доплата до минимального размера оплаты труда;

**МРОТ** – минимальный размер оплаты труда;

**О** – оклад младшего обслуживающего персонала;

**РиС** – выплаты по районному регулированию, надбавка за работу в местностях, приравненных к Крайнему Северу.

#### 5. Формирование оклада (должностного оклада) административно управленческого персонала.

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся следующие работники:

- Директор;
- Главный бухгалтер;
- Заместители директора.

Должностной оклад руководителя устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанного должностного оклада.

$$\text{ДОрук} = \sum \text{ДОп-р(Стп-р)} / \text{Чп-р} * 1 \div 3,$$

где: **ДОрук** – должностной оклад руководителя

$\sum$  – сумма

**ДОп-р(Стп-р)** – должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников

**Чп-р** – численность педагогических работников

**1 ÷ 3** – от среднего размера окладов

Перечень должностей, профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада (ставки заработной платы) работников основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя устанавливаются Управлением образования администрации муниципального образования «Приморский муниципальный район».

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.