

Утверждено приказом директора  
МОУ Ординская оош  
от 31 августа 2023 № 84

Директор: \_\_\_\_\_/Е.В. Колпакова

┌ **Положение** ─┐  
**о системе оплаты труда и выплатам социального характера  
работников МОУ Ординская оош  
Угличского муниципального района**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников МОУ Ординская оош Угличского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации Угличского муниципального района от 13.04.2023г. №362 « О внесении изменений в постановление администрации района от 25.03.2020 № 356 «Об оплате труда работников учреждений системы образования Угличского муниципального района и признании утратившим силу постановления Администрации района от 29.01.2018 №73» (с изменениями, действующими на текущую дату).

1.2. Положение распространяется на работников МОУ Ординская оош Угличского муниципального района (далее - ОУ), организация образовательного процесса в которой осуществляется за счет средств областного бюджета и средств бюджета Угличского муниципального района.

1.3. Положение определяет систему оплаты труда (далее – СОР) работников ОУ, порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

СОР работников ОУ устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ярославской области, Угличского района, а также Положением.

1.4. Основными целями формирования СОР работников ОУ являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.5. Основными задачами формирования СОТ работников ОУ являются:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в образовательное учреждение молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

1.6. Формирование СОТ работников ОУ базируется на следующих основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников ОУ;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.7. ОУ, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Угличского муниципального района, утверждаемой постановлением Администрации Угличского муниципального района, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами, в пределах средств на оплату труда работников, в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.8. ОУ утверждает штатное расписание на начало учебного и финансового года и представляет его учредителю.

1.9. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем ОУ по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.10. СОТ ОУ включает в себя:

- должностные оклады
- повышающие коэффициенты
- выплаты компенсационного характера
- выплаты стимулирующего характера
- выплаты социального характера

## 2. Должностные оклады руководящих работников ОУ.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) – минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (применяемая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Основным критерием для определения размеров должностных окладов руководящих работников ОУ являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объёмных показателей деятельности учреждений.

К объёмным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обслуживаемых человек, режим работы, организационная структура ОУ, функциональность деятельности и другие показатели. Перечень объёмных показателей деятельности учреждения и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей утверждаются приказом Управления образования АУМР.

### Должностные оклады руководящих работников

Наименование должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях
	4
1	2
Руководитель (директор), имеющий стаж руководящей работы:	
- от 5 лет и более	16737

### 3. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников ОУ.

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях			
		образование	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 лет и более
1	2	3	4	5	6
1.	Педагогические работники, реализующие программу общего образования				
1.1.	Учитель, имеющий:	высшее профессиональное	10749	11490	12231
	- I квалификационную категорию		13714	14455	15197
	- высшую квалификационную категорию		16679	17421	18162
		среднее профессиональное	10008	10749	11490
	- I квалификационную категорию		12973	13714	14455
	- высшую квалификационную категорию		15938	16679	17421

Для выпускников образовательных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года.

#### 4. Должностные оклады специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников ОУ.

##### *Профессии рабочих первого уровня*

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Уборщик служебных помещений	6132

##### *Профессии рабочих второго уровня*

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
2	сторож (вахтер), рабочий по обслуживанию здания, оператор котельной	6573-7899

##### *Профессии рабочих четвертого уровня*

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
4	Водитель школьного автобуса	6321

##### *Должности служащих второго уровня*

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	2	3
1	повар	7899-9225
2	заведующий хозяйством	7679-9005

##### *Должности служащих третьего уровня*

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	2	3
1	бухгалтер	8341-9667

### 5. Коэффициент ОУ.

Коэффициент:

- коэффициент специфики работы ОУ (0,1 – 0,5).

Коэффициент специфики работы ОУ (Кс) включает в себя:

- повышение должностных окладов (ставок заработной платы);

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1	2
<i>Повышение должностных окладов</i>	
За работу в (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 – 20 %, Кс = 0,15 – 0,2
Педагогическим работникам образовательных учреждений, работающим в сельских населенных пунктах; Работникам ОУ, занимающим должности в соответствии с перечнем, определенным пунктом 1.1. раздела 5 данного Положения	25 %, Кс = 0,25
Педагогическим работникам ОУ, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет*	30 %, Кс = 0,3
Учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения);	20 %, Кс = 0,2

\* Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику ОУ прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум основаниям и более, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

1.1. Перечень должностей работников ОУ, расположенных в сельской местности, имеющих право на повышение базового оклада на 25 процентов:

1.1.1. Руководитель

## 6. Выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусматриваемыми действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством.

Компенсационные выплаты	
За работу в ночное время	35 % часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12 %, К = 0,12

Надбавка компенсационного характера устанавливается и производится на основании приказа директора школы и действует до момента отсутствия основания.

## 7. Выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград; выплаты за дополнительную работу, выплаты по результатам оценки эффективности деятельности работника в соответствии с показателями, утвержденными приказом директора школы; разовое премирование при наличии экономии фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ, который устанавливается

учредителем при формировании нормативных затрат, на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников ОУ.

#### 7.1. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных надбавок к должностному окладу, процентов
7.1.1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10%
7.1.2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации*	15%
7.1.3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения*	20%
7.1.4.	Педагогические работники, реализующие программы общего образования (за исключением учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов), которым назначаются выплаты за особые условия работы (работа по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся и т.п.).	20 %

При одновременном наличии у работников ОУ оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 7.1.1, 7.1.2 надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 7.1.2.

При одновременном наличии у работников ОУ оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 7.1.1., 7.1.2., и 7.1.3., надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 7.1.3.

#### 7.2 Выплаты по результатам оценки эффективности деятельности педагогических работников ОУ.

Показатели и критерии оценивания эффективности деятельности работников *на конкретный период* (для утверждения приказа «О назначении доплат по результатам оценки эффективности» на конкретный период (сентябрь-декабрь, январь-август) *и за соответствующий период* (для утверждения приказа «О назначении выплат по результатам оценки эффективности Работников» за соответствующий период) утверждаются приказом директора.

Оценка эффективности деятельности работников ОУ производится в два этапа (далее – эффективность Работника) 2 раза в год – на начало календарного года и на начало учебного года:

1 этап – самооценка эффективности работника ОУ. 1 этап проводится работником ОУ самостоятельно путем определения количества баллов по конкретному показателю эффективности в соответствии со значениями, установленными школой (далее – школа) для работников.

Результаты самооценки эффективности работник заносит в специальную форму показателей эффективности и отдаёт её в комиссию по назначению стимулирующих выплат до 15 числа месяца, следующего за последним отчётным.

2 этап – оценка эффективности работника ОУ комиссией по назначению стимулирующих выплат.

Оценка эффективности работника проводится комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия), которая обеспечивает демократический, государственно - общественный характер самоуправления ОУ, путем анализа результатов самооценки работника и информации, имеющейся в распоряжении администрации школы.

По результатам оценки члены комиссии в течение 7 рабочих дней заполняют протокол, включающий итоговую форму сводной таблицы оценки эффективности работника в баллах и передают директору школы.

В ходе 2 этапа оценки эффективности у работника могут быть запрошены дополнительные материалы.

В состав Комиссии включается не менее 3 членов, а также председатель и секретарь комиссии. Комиссия принимает решение простым большинством голосов. Заседания комиссии правомочны в случае присутствия на заседании не менее чем 2/3 её членов. Состав комиссии, ее председатель и секретарь утверждаются приказом директора школы. Решения комиссии оформляются протоколом. Протоколы ведет секретарь.

По результатам оценки эффективности работника ОУ комиссия принимает решение о размерах стимулирующих выплат работнику в баллах.

Директор школы утверждает приказом стоимость одного балла *в процентах от должностного оклада* работника (но не более чем от 1 занимаемой ставки), на основании чего издаёт приказ «О назначении *доплат* по результатам оценки эффективности» *на конкретный период* (сентябрь-декабрь, январь-август).

Комиссия правомочна устанавливать разовые выплаты работникам по результатам оценки эффективности за месяц, квартал, полугодие, год на основе критериев и показателей, разработанных для оцениваемого периода, не учтенных ранее.

Директор школы после рассмотрения протокола комиссии утверждает приказом стоимость одного балла, который высчитывается путём деления суммы стимулирующей части ФОТ на общую сумму баллов, набранную всеми работниками, затем директор издаёт приказы «О назначении *выплат* по результатам оценки эффективности Работников» за *соответствующий период*.

Заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат проводятся по мере необходимости, но не реже 2 раз в год.

Работник школы несет ответственность за предоставление полных и достоверных данных о числовых значениях показателей его эффективности.

Комиссия несет ответственность за оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющего провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера.

### 7.3. Выплаты стимулирующего характера за дополнительную работу.

Выплаты стимулирующего характера за дополнительную работу производятся в пределах оставшейся после утверждения в соответствии с разделом 7.2 Положения суммы стимулирующей фонда оплаты труда, рассчитанной на основании утвержденных показателей и критериев эффективности. Выплаты стимулирующего характера за дополнительную работу не предполагают дублирование прямых должностных обязанностей работника ОУ, установленных должностной инструкцией, или выплат иного характера.

	Виды работ, за которые установлены выплаты	Критерии, на основании которых установлены выплаты	Размеры доплат и надбавок (%)
1	2	3	4
Педагогические работники			
7.3.1.	Проверка тетрадей	Русский язык и математика	5%**

		Начальные классы, история, обществознание	3%**
7.3.2.	Выполнение функций классного руководителя	Из расчёта 1000 руб. при наполняемости 14 чел.	размер ежемесячного вознаграждения указан в примечании
7.3.3.	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года «Воспитатель года России», «Педагог- профессионал» (за результативное участие в конкурсах*)	1 место	10%***
		2 и 3 место	5%***
7.3.4.	Работа с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, отклонения в физическом развитии, задержку психического развития (при наличии официального медицинского заключения), посещающими общеразвивающие классы (работа с детьми ОВЗ*) (работа с детьми- инвалидами*)	Наличие указанной категории обучающихся в общеразвивающем классе	20%**
7.3.5.	Работа по обновлению информации (наполнению информацией) сайтов и иных информационных ресурсов, необходимых для функционирования ОУ (работа с сайтами*)	Обновление информации на сайте образовательного учреждения	10%**
		Заполнение сведений в АСИОУ	10%**
7.3.6.	Организация работы Центра образования естественно - научной и технологической направленностей «Точка	Наличие в организации Центра образования естественно - научной и	10***%

	роста»	технологической направленностей «Точка роста»	
Обслуживающий персонал			
7.3.7	Содержание автобуса в технически исправном состоянии	Ежедневный осмотр	4%**
		Своевременное устранение выявленных незначительных неисправностей автобуса собственными силами	200%***
		Предоставление документации по расходованию ГСМ для отчетности	100%**

**Примечание:**

Выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам ОУ, определяется из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью, установленной санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами:

72 рубля за каждого обучающегося в классе с предельной наполняемостью 14 человек.

Для назначения и распределения выплат за дополнительную работу проводится заседание комиссии по распределению указанной части стимулирующих выплат. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола директор издает приказы о доплатах за дополнительную работу.

\*краткое наименование вида работ, за которые установлены выплаты.

\*\* % от должностного оклада (от занимаемой ставки, но не более, чем от одной ставки).

\*\*\* % от должностного оклада

#### 7.4. Разовое премирование

При наличии экономии фонда оплаты труда работнику ОУ может быть выплачена премия:

- за выполнение особо важного и срочного задания в установленный срок в размере до 100% должностного оклада.

- за добросовестный долголетний труд (начиная с 20 лет непрерывного стажа работы в ОУ) или в связи с юбилейной датой (начиная с 55 лет через каждые 5 лет) до 100% должностного оклада.

Размер премии, а также критерии отнесения выполненного задания к особо важному и сложному рассматриваются на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат, решение оформляется протоколом, на основании которого директор издает приказ о назначении премии.

## **8. Выплаты социального характера.**

Выплаты социального характера- выплаты, направленные на социальную поддержку работников ОУ, не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

Выплаты социального характера производятся в пределах фонда оплаты труда по учреждению.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты (%)*
8.1.	Материальная помощь	Ежегодно, на основании личного заявления работника	До 100%
8.2.	Материальная помощь	В связи тяжелой болезнью работника, требующей проведение дорогостоящего лечения	До 100%
8.3.	Материальная помощь	В связи с несчастными случаями, ведущими к уничтожению имущества работника	До 100%
8.4.	Материальная помощь	В связи с необходимостью приобретения дорогостоящих лекарств работнику	До 100%
8.5.	Материальная помощь	В связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж и жена) работника	До 100%

Материальная помощь по п.8.1. выплачивается на основании личного заявления Работника при наличии средств. Материальная помощь по п.8.2-8.5 на основании личного заявления Работника при наличии подтверждающих документов при наличии средств. Материальная помощь по п.8.1-8.5 выплачивается основным работникам (по основной занимаемой должности), отработавшим в ОУ не менее 1 календарного года.

Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

\* % от должностного оклада (от занимаемой ставки, но не более, чем от одной ставки).

## **9. Минимальный уровень заработной платы работников образовательных учреждений**

Месячная заработная плата работников образовательных учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

## **10. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ОУ применяется при оплате:

11.2. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

11.3. За педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы.

11.4. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

11.5. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

## **11. Внесение изменений и дополнений в Положение**

Изменения и дополнения в данное Положение принимаются на заседании педагогического совета ОУ и утверждаются приказом директора МОУ Ординская оош