



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Половодовская основная общеобразовательная школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Соликамского муниципального округа в сфере образования (далее – учреждения), подведомственных управлению образования администрации Соликамского муниципального округа, Постановления администрации города Соликамска от 23.08.2019 № 1736-па «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Соликамска» с изменениями от 28.05.2020 г. №1067-па, от 24.07. 2020 г. №1470- па, от 15.12. 2021 г. №2693-па, от 20.09.2022

г. №2340-па, от 19.06.2023 №1483-па, от 24.08.2023 г. №2200-па, от 04.10.2023г. №2551-па, от 14.11.2024г. № 2807-па, от 15.09.2025г. № 2061-па, от 03.10.2025г. № 2230-па в соответствии с действующим законодательством.

1.2. Настоящие Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда работников МБОУ «Полововодская ООШ» (далее Учреждение).

1.3. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений формируются на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
- индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- установление в муниципальных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;
- предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Оплата труда педагогических и иных работников МБОУ «Полововодская ООШ» осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

В случае отсутствия наименования должности работника Учреждения в приложениях к данному Порядку, в соответствии с которыми устанавливаются должностные оклады работникам МБОУ «Полововодская ООШ», применяются схемы должностных окладов, утвержденные в приложениях к данному Порядку,

в соответствии с которыми устанавливаются должностные оклады работникам иных типов Учреждений.

1.5. Оплата труда работников Учреждения (заработная плата) включает:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.6. Установление минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) с учетом стимулирующих и иных выплат не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07 декабря 2017 г. [№ 38-П](#), от 28 июня 2018 г. [№ 26-П](#), от 11 апреля 2019 г. [№ 17-П](#), от 16 декабря 2019 г. [№ 40-П](#), от 11 апреля 2023 г. [№ 16-П](#), от 15 июня 2023 г. [№ 32-П](#), от 27 июня 2023 г. [№ 35-П](#) и от 23 сентября 2024 г. [№ 40-П](#), а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.7. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника, в порядке, установленном настоящим Положением.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.9. Порядок осуществления индексации (повышения) заработной платы работников Учреждений осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством и муниципальными правовыми актами Соликамского муниципального округа.

Увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов).

1.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.11. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. В целях настоящего Положения под основным персоналом учреждения понимаются работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включают:

2.1.1. педагогических работников – работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225;

2.1.2. прочих основных работников – работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225, приложением 5 к настоящему Положению.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ_д – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ_к – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{осн} + \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где}$$

ФОТ_{осн} – базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ_б учреждения);

ФОТ_{ауп} – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к основному персоналу, административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп}$, где

ФОТст. осн – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп – стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

2.5. В целях настоящего Положения:

2.5.1. под образовательными Учреждениями понимаются общеобразовательные учреждения, дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, подведомственные управлению образования администрации Соликамского муниципального округа, и муниципальные учреждения, подведомственные управлению образования администрации Соликамского муниципального округа, и осуществляющие консультационно-диагностические услуги (муниципальное бюджетное учреждение «Центр психолого-педагогической помощи населению») (далее – образовательные Учреждения). Под прочими Учреждениями понимаются учреждения, подведомственные управлению образования администрации Соликамского муниципального округа, и не реализующие образовательные программы – муниципальное бюджетное учреждение «Центр информационно-методического сопровождения образования при управлении образования администрации Соликамского муниципального округа» (далее – прочие Учреждения);

2.5.2. под общеобразовательным учреждением понимается образовательное учреждение, осуществляющее в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, в том числе специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии;

2.5.3. под дошкольным образовательным учреждением понимаются образовательное учреждение, осуществляющее в качестве основной цели образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми;

2.5.4. под учреждением дополнительного образования понимается образовательное учреждение, осуществляющее в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.

2.6. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на

предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг (выполнение работ).

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

2.7. Экономия фонда оплаты труда Учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера, а также выплат социального характера.

2.8. Руководитель учреждения вправе вводить в штатное расписание должности работников, финансирование расходов на оплату труда которых полностью осуществляется за счет иных источников, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.9. Должностные оклады, компенсирующие и стимулирующие выплаты работникам, принятых на указанные должности, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно, с учетом требований действующего законодательства.

2.10. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также размеры выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера.

3. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Расчет заработной платы педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей).

3.1.1. Заработная плата педагогических работников общеобразовательного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.1.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.1.3. Заработная плата педагогических работников учреждений рассчитывается по формуле:

1 вариант:

$$ЗПп = Стп \times N \times Бп \times (1 + Ксл + Кстаж + А) + Н + Кк + Кстим,$$
 где

ЗПп – заработная плата педагогического работника;

Стп – тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час);

N – фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе);

Бп – количество часов по предмету по учебному плану, в т.ч. внеурочной деятельности в месяц в каждой группе (классе);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы (таб. 1);

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (табл. 2);

Ксл – повышающий коэффициент сложности по предмету устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету (табл.3);

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Стп рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТд}}{(\text{Пбу1} \times \text{Ту1} + \text{Ту2} + \dots + \text{Пбуi} \times \text{Туi})}, \text{ где}$$

ФОТд – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

Пбу1 – численность получателей муниципальной услуги в 1-й группе (классе);

Пбу2 – численность получателей муниципальной услуги во 2-й группе (классе);

Пбуi – численность получателей муниципальной услуги в i-й группе (классе);

Ту1 – годовое количество часов по учебному плану, включая часы внеурочной деятельности в 1-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Ту2 – годовое количество часов по учебному плану, включая часы внеурочной деятельности во 2-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Туi – годовое количество часов по учебному плану, включая часы внеурочной деятельности в i-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом.

Стп рассчитывается учреждением по состоянию на 1 сентября текущего календарного года.

Расчетная стоимость аудиторной нагрузки утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения на 01 сентября. Допускается утверждение расчетной стоимости аудиторной нагрузки в разрезе ступеней обучения.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам.

2 вариант:

Заработная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = \text{Оклад} + Н + Kk + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Kk – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Учебный план разрабатывается образовательной организацией (далее – Учреждение) самостоятельно.

3 вариант:

Заработная плата педагогических работников из числа лиц, поступивших на работу в образовательные организации после окончания образовательной организации на должности педагогических работников и имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в течение одного года после трудоустройства рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = \text{Оклад} + Н + Kk + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, не менее 50% от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Соликамском муниципальном округе на момент трудоустройства;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Kk – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.1.4. В случае если Учреждение реализует образовательные программы, предусматривающие обучение по индивидуальному учебному плану и (или) индивидуальное обучение на дому, размер тарифной ставки педагогической услуги по учебным предметам обязательной части учебного плана рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по учебным предметам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом

оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

3.1.5. При условии ведения образовательной работы в группе (классе), скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому заработная плата рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{пи}} = ((\text{Стп} \times \text{Бп} \times N \times \text{Усн}) \times (1 + \text{Ксл} + \text{Кстаж} + A)) + H + Kk + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗП_{пи} – заработная плата педагогического работника при иной форме обучения. Зарплата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Стп – тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час);

Бп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц;

N – фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе);

Усн – условный коэффициент, учитывающий нормативную наполняемость группы ($25/NN$, где NN – нормативная наполняемость);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы (таб. 1);

A – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (табл. 2);

Ксл – повышающий коэффициент сложности по предмету устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету (табл.3);

H – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Kk – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера;

NN – нормативная наполняемость класса (группы):

в общеобразовательных учреждениях – 25 человек;

в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях:

в классах – 25 человек;

в группах – 9 человек;

в классах учебно-консультационного пункта – 15 человек;

в классах для детей с ограниченными возможностями здоровья, созданных в общеобразовательных учреждениях – до 15 человек, в зависимости от установленного вида ограничения возможностей здоровья в соответствии с требованиями санитарно-эпидемиологического законодательства;

в специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 12 человек, в зависимости от установленного вида ограничения возможностей здоровья в соответствии с требованиями санитарно-эпидемиологического законодательства.

3.1.6. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Табл. 1

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	Более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25

3.1.7. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Табл. 2

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Соответствие занимаемой должности квалификационная категория	0,10
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

3.1.8. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Табл.3

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Технология	0,145
Обществоведение	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072

Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО	0,05
Астрономия	0,05

В предметы школьного компонента включатся иные предметы, не указанные в данной таблице.

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

- наличие государственных форм контроля;
- использование первоисточников при подготовке к уроку;
- подготовка к уроку;
- проверка письменных работ;
- подготовка дидактических материалов;
- заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
- проведение занятий на открытом воздухе.

3.1.9. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Табл. 4

Размеры коэффициентов		
профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
0.13	0.1	0.07

Ставки почасовой оплаты определяются из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 3.1.3. настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

3.1.10. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет вариант расчета заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в пределах выделенного фонда оплаты труда. Выбранный вариант расчета заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, должен быть закреплён локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Расчет заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений за исключением непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.2.1. Заработная плата педагогических работников дошкольных

образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей, специалистов ЦПППН и педагогических работников общеобразовательных учреждений, за исключением непосредственно осуществляющих образовательный (учебный) процесс состоит:

$$ЗПпр = \text{Оклад} + Н + Kk + K\text{стим}, \text{ где}$$

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем Учреждения в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Kk – выплаты компенсационного характера;

Kстим – выплаты стимулирующего характера.

3.2.2. Размеры должностных окладов указанной в данном подразделе категории работников устанавливаются руководителем образовательного Учреждения в соответствии с размерами должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.2.3. Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, учреждения дополнительного образования детей, специалистов ЦПППН может быть установлен повышающий коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) в соответствии с табл. 5.

Табл. 5

Категория образовательных учреждений (основание)	Категории работников	% повышения должностных окладов
Дошкольные образовательные учреждения	Логопеды, дефектологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи	20%
Дошкольные образовательные Учреждения (группы), реализующие адаптированную образовательную программу дошкольного образования и (или) основную образовательную программу дошкольного образования оздоровительной направленности	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения, в	15-20%

	зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья	
Учреждения дополнительного образования, работающим в сельских населенных пунктах	<p>1. Руководящие работники: директор, управляющий учебным хозяйством, заведующий (отделом, лабораторией, учебной частью); заместитель директора; руководители групп.</p> <p>2. Специалисты: учитель; преподаватель; учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед; преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); руководитель физического воспитания; мастер производственного обучения; методист, инструктор-методист (включая старшего); инструктор по физической культуре; концертмейстер; музыкальный руководитель; воспитатель (включая старшего); социальный педагог; педагог-психолог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель; старший вожатый; инструктор по труду; диспетчер (включая старшего); администратор документовед; инженер; инспектор по кадрам, механик; программист; специалист по кадрам; техник; технолог; художник; юрисконсульт; водитель; тракторист, специалист по информационным ресурсам, архивариус; советник</p>	25%

	директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, специалист по охране труда, специалист по маркетингу, специалист по закупкам	
--	---	--

- 3.3. Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады и конкретный размер этого повышения определяются руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.
- 3.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательного Учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ИНОГО (НЕПЕДАГОГИЧЕСКОГО) ПЕРСОНАЛА

- 4.1. В целях настоящего положения к иному (непедагогическому) персоналу Учреждения относятся следующие категории работников:
- учебно-вспомогательный персонал;
 - младший обслуживающий персонал;
 - административно-управленческий персонал (в том числе директор Учреждения, заместитель директора).
- 4.2. Заработная плата иного (непедагогического) персонала образовательных Учреждений состоит:

$$\text{ЗПпр} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем Учреждения в соответствии с приложением 2 (пункт 3) к настоящему Положению;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

- 4.3. Размеры должностных окладов указанной в данном подразделе категории работников, устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

- 4.4. Должностные оклады младшего обслуживающего персонала определяются в пункте 3 приложения 2 к настоящему Положению.

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА

- 5.1. Заработная плата директора Учреждения, заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается приказом Управления образования администрации Соликамского муниципального округа.
- 5.3. При увеличении в течение текущего года средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, размер должностного оклада руководителю может быть пересмотрен на основании его личного обращения, но не ранее окончания текущего года. При этом расчет размера должностного оклада руководителю производится при наличии средств, предусмотренных на оплату труда, исходя из средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждений, относящихся к основному персоналу, за текущий год с применением коэффициента кратности.
- 5.4. Должностной оклад руководителя Учреждения при образовании Учреждения путем его создания, реорганизации, а также путем изменения типа существующего Учреждения, определяется, исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на территории Российской Федерации, с применением коэффициента кратности.
- Размер должностного оклада заместителей директора устанавливается директором Учреждения на 10-50% ниже должностного оклада директора.
- 5.5. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда руководителям Учреждений устанавливаются правовыми актами Учредителя.
- 5.6. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера.
- 5.7. Выполнение преподавательской работы руководящими и другими работниками Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и размерах, предусмотренных по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время в пределах часовой нагрузки, предусмотренной трудовым договором.
- 5.8. Руководителям Учреждений, заместителям руководителей Учреждений с учетом условий их труда Учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.
- 5.9. Предельная доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения

Учреждения, должна составлять не более 40 процентов от фонда оплаты труда.

6. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученико-часа педагогическим работникам общеобразовательного Учреждения, непосредственно участвующим в учебном процессе, при наличии основания для их выплаты.

6.2. В Учреждениях при наличии оснований устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.2.1. Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

6.2.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ);

6.2.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии (ст. 148 ТК РФ);

6.2.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);

6.2.1.4. выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);

6.2.1.5. выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);

6.2.1.6. выплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);

6.2.1.7. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

6.2.1.8. выплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

6.2.1.9. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573).

6.2.2. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

6.2.2.1. классное руководство;

6.2.2.2. проверка письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

6.2.2.3. заведование учебными кабинетами, лабораториями;

6.2.2.4. заведование мастерскими, учебно-опытными участками;

6.2.2.5. руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации и на муниципальном

уровне, в т.ч. педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»;

6.2.2.6. выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющим (не имеющим) квалификационную категорию «педагог-наставник».

6.2.3. За работу в сельской местности.

6.2.4. Иные дополнительные компенсационные выплаты:

Наименование выплаты	Условия, обуславливающие получение выплаты и основание	Размер выплаты
Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ		
Выплаты за совмещение профессий (должностей)	Выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в своё рабочее время. Основание-приказ работодателя.	От 50 до 100% должностного оклада по совмещаемой должности по штатному расписанию
Выплаты за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы	Выполнение работы по профессии (должности) аналогичной основной. Основание – приказ работодателя.	От 50 до 100% должностного оклада по занимаемой должности по штатному расписанию
Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Поручена работа как по другой, так и по такой же должности на условиях совмещения должностей или в порядке расширения зон обслуживания. Основание – приказ работодателя.	От 50 до 100% должностного оклада по замещаемой должности по штатному расписанию
Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Основание – приказ работодателя.	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 (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

Повышенная оплата сверхурочной работы	Выполнение работы по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Основание - приказ работодателя	За первые два часа – в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере.
Районный коэффициент	Работа в местностях с особыми климатическими условиями	15% от начисленной заработной платы
Выплата, обеспечивающая доведение заработной платы до установленного минимального размера оплаты труда	Начисленная заработная плата ниже установленного минимального размера оплаты труда. Основание-приказ работодателя	Разница, между установленного минимального размера оплаты труда и начисленной заработной платы
Выплаты, предусмотренные иными НПА, регламентирующими систему оплаты труда		
Выплата лицам, относящимся к категории молодых специалистов (ежемесячная надбавка)	Поступление на работу в ОО в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки по очной форме обучения. Основание - приказ работодателя	На основании закона №308-ПК от 12.03.2017 г. «Об образовании в Пермском крае», ежемесячно в течение трёх лет со дня окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования
Выплата лицам, относящимся к категории молодых специалистов, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (ежемесячная надбавка)	Поступление на работу в ОО в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки по очной форме обучения. Основание – приказ работодателя	На основании закона №308-ПК от 12.03.2017 г. «Об образовании в Пермском крае», ежемесячно в течение одного года со дня окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования
Выплата педагогическим работникам (ежемесячная надбавка)	Присвоение высшей квалификационной категории. Основание – приказ Министра образования и науки ПК	На основании закона №308-ПК от 12.03.2017 г. «Об образовании в Пермском крае», ежемесячно со дня присвоения высшей квалификационной категории (на период действия аттестации)
Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), удостоенным государственных наград за работу в сфере образования (ежемесячная надбавка)	Награждение государственной наградой за работу в сфере образования. Основание – распоряжение органов федеральной власти	На основании закона №308-ПК от 12.03.2017 г. «Об образовании в Пермском крае», ежемесячно со дня издания распоряжения

Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) (ежемесячная надбавка)	Награждение отраслевой наградой за работу в сфере образования (за исключением почетных грамот) Основание – приказ Министра образования и науки РФ	На основании закона №308-ПК от 12.03.2017 г. «Об образовании в Пермском крае», ежемесячно со дня издания приказа
--	--	--

- 6.3. Ежемесячная выплата за классное руководство устанавливается педагогическому работнику за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах). Ежемесячная выплата за классное руководство производится за счет средств федерального и краевого бюджетов.
- 6.4. За руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации и на муниципальном уровне, в т.ч. педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист», доплаты устанавливаются для руководителей школьных формирований в размере 2000,0 рублей ежемесячно, для руководителей методических формирований муниципального уровня в размере 3000,0 рублей ежемесячно при условии выполнения плана работы методических формирований.

7. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

7.1. К выплатам социального характера относится материальная помощь. Выплаты социального характера производятся только при наличии средств фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается Работникам для обеспечения социальных гарантий Работников. Приказом руководителя Учреждения создается рабочая группа по единовременной материальной помощи. Рабочая группа в течение трех дней рассматривает данную ситуацию. В журнале фиксируется подачи заявлений на выплату материальной помощи.

7.2.1. Материальная помощь по состоянию здоровья:

7.2.1.1. Материальная помощь Работнику по состоянию его здоровья выдается на основании следующего перечня документов:

- заключения (выписку) главного врача медицинского учреждения, подтверждающего необходимость длительного и дорогостоящего лечения, проведения операции;
- документов, подтверждающих фактически понесенные затраты, как то чеки, отчеты, справки и т.п.;
- заявления на имя руководителя Учреждения Работника;

7.2.1.2. Материальная помощь Работнику оказывается один раз в год в размере не более одного минимального размера оплаты труда на компенсацию фактически понесенных затрат.

7.2.2. Материальная помощь в случае смерти близкого родственника (супруги (а), детей, родителей):

7.2.2.1. Материальная помощь Работнику в случае смерти его близкого родственника (супруга(а), детей, родителей) выдается на основании:

- заявления на имя руководителя Учреждения Работника;
- документа, подтверждающего факт смерти близкого родственника.

7.2.2.2. Материальная помощь Работнику оказывается в размере не более одного минимального размера оплаты труда.

7.2.3. Материальная помощь Работнику в случае стихийного бедствия и по другим уважительным причинам.

7.2.3.1. Материальная помощь Работнику в случае стихийного бедствия и по другим уважительным причинам выдается на основании:

- заявления на имя руководителя Учреждения;
- документа, подтверждающего факт утраты имущества.

Материальная помощь Работнику учреждения в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам оказывается в размере не более одного минимального размера оплаты труда.

7.2.4. Материальная помощь Работнику в связи со значимыми событиями.

7.2.4.1. Материальная помощь Работнику по данному основанию выплачивается в связи:

- личными юбилейными датами Работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет);
- свадьбы Работника.

Материальная помощь Работнику оказывается в размере не более одного минимального размера оплаты труда.

8. РАЗМЕЩЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ О РАССЧИТЫВАЕМОЙ ЗА КАЛЕНДАРНЫЙ ГОД СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ В ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»

8.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») на официальном сайте учредителя.

8.2. Руководитель, заместитель руководителя учреждения представляют информацию, указанную в пункте 10.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

8.3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

8.4. Информация, предусмотренная пунктом 10.1 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети «Интернет» не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «Полововодская
ООШ»

**Размер должностных окладов
педагогических работников образовательных учреждений в соответствии
с профессионально-квалификационными группами должностей
и квалификационными уровнями**

1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня:

общеобразовательных и дошкольных Учреждений – инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.

Табл. 1

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	9 617,0	9 962,0	10 986,0
От 3 до 8	9 835,0	10 512,0	11 589,0
От 8 до 14	10 154,0	11 144,0	12 286,0
От 14 до 20	10 810,0	11 865,0	13 084,0
Более 20	11 542,0	12 654,0	13 879,0

Табл. 2

**Размеры должностных окладов,
устанавливаемые при наличии у педагогических работников
категории по результатам профессиональной аттестации**

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Соответствие занимаемой должности	14 979,0
Первая	16 220,0
Высшая	17 446,0

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня:

общеобразовательных и дошкольных Учреждений – концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель.

Табл. 3

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	9 962,0	10 986,0	12 061,0
От 3 до 8	10 512,0	11 589,0	12 690,0
От 8 до 14	11 144,0	12 286,0	13 398,0
От 14 до 20	11 865,0	13 084,0	14 189,0
Более 20	12 655,0	13 879,0	14 979,0

Табл. 4

**Размеры должностных окладов,
устанавливаемые при наличии у педагогических работников
категории по результатам профессиональной аттестации**

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Соответствие занимаемой должности	14 979,0
Первая	16 221,0
Высшая	17 446,0

3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня:

общеобразовательных и дошкольных Учреждений – воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель.

Табл. 5

Педагогический стаж или стаж по профилю	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	10 986,0	12 061,0	13 226,0
От 3 до 8	11 589,0	12 690,0	13 879,0
От 8 до 14	12 286,0	13 398,0	14 621,0
От 14 до 20	13 084,0	14 189,0	15 411,0
Более 20	13 879,0	14 979,0	16 221,0

**Размеры должностных окладов,
устанавливаемые при наличии у педагогических работников
категории по результатам профессиональной аттестации**

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Соответствие занимаемой должности	16 221,0
Первая	17 446,0
Высшая	18 810,0

4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня:

общеобразовательных и дошкольных Учреждений – педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), логопед.

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	11 865,0	13 084,0	14 193,0
От 3 до 8	12 291,0	13 478,0	14 621,0
От 8 до 14	12 772,0	13 951,0	15 154,0
От 14 до 20	13 307,0	14 451,0	15 667,0
Более 20	13 879,0	14 977,0	16 221,0

**Размеры должностных окладов,
устанавливаемые при наличии у педагогических работников
категории по результатам профессиональной аттестации**

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Соответствие занимаемой должности	16 221,0
Первая	17 727,0
Высшая	18 810,0

5. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников – учитель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Табл. 9

Наименование группы должностей	Размер должностного оклада, руб.
учитель	12 670,0
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	17 445,0

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «Полововодская
ООШ»

**Размер должностных окладов
иного (непедагогического) персонала образовательных учреждений в
соответствии с профессионально-квалификационными группами должностей и
квалификационными уровнями**

1. Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала.

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части.

Табл. 1

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	9 688,0	10 075,0	10 664,0
От 3 до 8	9 881,0	10 478,0	11 132,0
От 8 до 14	10 079,0	10 900,0	11 577,0
От 14 до 20	10 281,0	11 335,0	12 040,0
Более 20	10 486,0	11 786,0	12 521,0

При отсутствии начального профессионального образования размер должностного оклада устанавливается на 10% ниже должностного оклада работников, имеющих начальное профессиональное образование.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1.2.1. Первый квалификационный уровень – дежурный по режиму, младший воспитатель.

Табл. 2

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Общее среднее образование	Начальное и среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к	Высшее образование

		нему учебные заведения	
До 3 лет	9 688,0	10 075,0	10 664,0
От 3 до 8	9 881,0	10 478,0	11 132,0
От 8 до 14	10 079,0	10 900,0	11 577,0
От 14 до 20	10 281,0	11 335,0	12 040,0
Более 20	10 486,0	11 786,0	12 521,0

1.2.2. Второй квалификационный уровень – диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму.

Табл. 3

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	10 664,0	11 623,0	12 901,0
От 3 до 8	11 091,0	12 090,0	13 417,0
От 8 до 14	11 577,0	12 572,0	13 954,0
От 14 до 20	12 040,0	13 075,0	14 513,0
Более 20	12 521,0	13 597,0	15 093,0

2. Размеры должностных окладов специалистов и служащих общеобразовательных и дошкольных Учреждений (за исключением руководителя (директора, заведующего) образовательного Учреждения, заместителя руководителя (директора, заведующего) образовательного Учреждения, образовательного Учреждения).

Табл. 4

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь	9 688,0

Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Первый квалификационный уровень	лаборант, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник художник техник-лаборант, техник-программист	11 497,0
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий архивом	13954,0
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Четвертый квалификационный уровень	механик	15093,0
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	документовед; инженер; инженер по нормированию труда; инженер по охране труда; специалист по охране труда; специалист по закупкам; специалист по кадрам; программист; юрист-консульт; заведующий столовой	16 386,0

3. Размеры должностных окладов иного обслуживающего персонала общеобразовательных и дошкольных Учреждений.

Табл. 5

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Матрос-спасатель, повар судовой, оператор теплового пункта, слесарь-электрик, плотник, кастелянша, швея, рабочий по ремонту и стирке спецодежды (белья), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, сторож, вахтер,	12 521,0

		<p>гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), контролер контрольно-пропускного пункта, няня, повар, мойщик посуды, кухонный рабочий; ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, пекарь</p>	
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	<p>водитель автомобиля, буфетчик</p>	15 193,0

**Рекомендуемый перечень
должностей основных работников, должностей, относимых
к административно-управленческому персоналу
и учебно-вспомогательному персоналу**

1. Должности, относимые к основным работникам

Воспитатель
Педагог
Педагог-психолог
Преподаватель
Социальный педагог
Старший воспитатель
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед
Руководитель физического воспитания
Музыкальный руководитель

Иные должности педагогических работников в соответствии с перечнем должностей педагогических работников, занятых в сфере образования.

2. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник)
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)
Руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного подразделения
Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители

3. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Делопроизводитель
Секретарь
Специалист по кадрам
Специалист по закупкам
Лаборант
Делопроизводитель
Инспектор по кадрам
Экономист
Библиотекарь

Примечание: При формировании перечня должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу следует руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»