

СОГЛАСОВАНО

Руководитель управления образования  
администрации Николаевского  
муниципального района  
Хабаровского края

\_\_\_\_\_ О.А. Крамаренко

ПРИНЯТО

Общим собранием работников  
МБОУ СОШ № 2  
Протокол № 1 от 20.02.2025г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора  
МБОУ СОШ №2 Николаевского  
муниципального района Хаба-  
ровского края № 3-осн от  
23.01.2020

Приказ о внесении изменений  
от 12.02.2025 № 5-осн

Приказ о внесении изменений  
от 20.02.2025 № 6-осн

\_\_\_\_\_ А.В.Писаревская



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза В.П. Чкалова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для приведения его в соответствие с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. N 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. N 262-пр. В соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. N 262-пр, Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и министерством образования и науки Хабаровского края на 2021 - 2024 годы от 18 апреля 2021 г. Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 13 ноября 2023 г. № 11 «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Хабаровского края», постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 15 ноября 2023 г. № 1413-па «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда .....», в целях соблюдения единства применения систем оплаты труда в муниципальных образовательных организациях, подведомственных управлению образования администрации Николаевского муници-

пального района Хабаровского края (далее – управление образования), и систем оплаты труда, установленных вышеуказанными правовыми актами Хабаровского края в краевых государственных образовательных организациях, и повышения эффективности организации оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза В.П. Чкалова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края (далее – МБОУ СОШ №2), а также повышения качества оказываемых ими услуг и выполняемых работ.

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников МБОУ СОШ №2 системы общего образования детей (далее – работники, организации соответственно), расположенных на территории Николаевского муниципального района Хабаровского края, за счет средств бюджета Хабаровского края и бюджета Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее – краевой бюджет, районный бюджет) и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ СОШ №2 формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке организации из средств краевого и районного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работника определяется трудовым договором.

Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Николаевского муниципального района Хабаровского края, приравненной к районам Крайнего Севера.

Для обеспечения выплаты заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», настоящим Положением вводится надбавка до МРОТ.

Размер надбавки до МРОТ устанавливается и определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и начисленной заработной платой работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (за исключением районной надбавки за работу в особых климатических условиях, северной надбавки за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, и доплат, указанных в абзацах 6,7 пункта 1.4 настоящего Положения) согласно трудовому договору, при условии, что такая начисленная заработная плата (без

учета районной надбавки за работу в особых климатических условиях, северной надбавки за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, и доплат, указанных в абзацах 6,7 пункта 1.4. настоящего Положения) будет меньше МРОТ.

При выполнении должностных обязанностей менее нормальной продолжительности выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени.

В случае выполнения работником работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе работы с вредными и (или) опасными условиями труда, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата за такую работу производится сверх МРОТ.

Выплаты из стимулирующего фонда учебно-вспомогательному и прочему обслуживающему персоналу, финансируемого за счет средств муниципального бюджета, распределяются и начисляются сверх установленного минимального размера оплаты труда, утвержденного штатным расписанием, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Николаевского муниципального района Хабаровского края, приравненной к районам Крайнего Севера.

1.5. Заработная плата работников МБОУ СОШ №2 предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников МБОУ СОШ №2 устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. В случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами, в учреждениях для отдельных категорий работников может устанавливаться суммированный учет рабочего времени.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников организаций**

2.1. Основные условия оплаты труда работников МБОУ СОШ №2:

2.1.1. Системы оплаты труда работников МБОУ СОШ №2 включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №2 устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

- от 05 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. N 11725; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

- от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 г., № 11858; Российская газета, 2008 г., 04 июля);

- от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008 г., 02 июля);

- от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте РФ 01 октября 2007 г., № 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 41, 08 октября 2007 года);

- от 06 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (зарегистрирован в Минюсте РФ 27 сентября 2007 г. N 10190; Российская газета, 2007 г., 06 октября);

- от 14 марта 2008 г. N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Минюсте РФ 03 апреля 2008 г. N 11452).

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены Постановлением Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края» на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания организаций. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям орга-

низаций и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

- 10 часов в неделю - директорам организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных организаций с количеством учащихся до 80 (в городах и рабочих поселках - до 100 человек);

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в подпункте 2.1.3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников МБОУ СОШ №2 без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.1.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МБОУ СОШ №2 устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельных классах (группах)

- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.1.6. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

2.1.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном классе (группе) устанавливаемых работникам МБОУ СОШ №2 приведены в приложении 2 к настоящему положению.

2.1.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.9. Выплаты компенсационного характера (пункт 2.9 настоящего положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края», постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-па «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

2.1.10. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (пункт 2.10 настоящего положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 179-пр, постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-па «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

2.1.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.13. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников МБОУ СОШ №2:

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. К должностным окладам (ставка заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повы-

шающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельных классах (группе)
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.4. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.5. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться руководителем МБОУ СОШ №2, определяется управлением образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой школой.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя МБОУ СОШ №2 по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства образования и науки края.

2.2.7. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБОУ СОШ №2, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются школой самостоятельно.

2.2.8. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом Министерства образования и науки Хабаровского края.

2.2.9. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам краевых государственных

казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (приложение N 6 к настоящему Положению).

2.2.10. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", "педагог-методист", к должностным окладам (ставкам заработной платы) устанавливается доплата в следующих размерах:

"педагог-наставник" - 30%;

"педагог-методист" - 20%.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала:

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы в отдельной организации (группе, классе).

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений:

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.2. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельных классах (группе).

2.5. Условия оплаты труда руководителя МБОУ СОШ №2 и его заместителей.

2.5.1. Заработная плата руководителя МБОУ СОШ №2, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.2. Условия оплаты труда руководителя определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Условия оплаты труда заместителей руководителей МБОУ СОШ №2 Николаевского муниципального района определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами МБОУ СОШ №2 Николаевского муниципального района.

2.5.3. Размер должностного оклада руководителя, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются управлением образования.

2.5.4. Размер должностного оклада руководителя определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления,



особенностей деятельности и значимости организации и отражается в трудовом договоре.

2.5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.5.6. Выплаты компенсационного характера для руководителя, его заместителей устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего положения.

2.5.7. Руководителю, заместителям руководителя МБОУ СОШ №2 к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты за:

- наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов;
- наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, - 10 процентов.

Выплаты за наличие звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, устанавливаются при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой.

2.5.8. Управление образования устанавливает руководителю выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности МБОУ СОШ №2, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерства образования и науки Хабаровского края и управлением образования.

Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации по решению управления образования может быть установлен рост средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации или Правительства Хабаровского края.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ №2 всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работ-

ников МБОУ СОШ №2 Николаевского муниципального района определяется управлением образования в соответствии с предельным уровнем соотношения среднемесячной заработной платы в кратности от 1 до 3.

2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края», постановлением администрации Николаевского муниципального района от 06 октября 2016 г. № 324-па «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, - за проверку тетрадей, заведование кабинетом, вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист"), и т.д.).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края», постановлением администрации Николаевско-

го муниципального района от 06 октября 2016 г. № 324-па «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

2.6.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.6.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда. Выплата работникам по результатам специальной оценки условий труда производится в соответствии с установленной Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ периодичностью для проведения СОУТ: в течение пяти лет, исчисляемых от даты проведения предыдущей оценки. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.6.4. В Николаевском районе Хабаровского края с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются:

- районный коэффициент за работу в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера – 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера, в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и края – 50%.

2.6.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), уста-

навливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.6. Размер доплаты 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, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы не должен превышать 50 процентов установленных окладов (должностных окладов).

2.6.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.6.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада).

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

2.6.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее 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 не менее 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

2.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников МБОУ СОШ №2 к высокой результативности и качеству труда.

2.7.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 г. № 179-пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края», постановлением администрации Николаевского муниципального района от 06 октября 2016 г. № 324-па «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», в организации устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ (приложение 8 к настоящему положению);
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (приложение 10 к настоящему положению).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении 1 к настоящему положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложение 3 к настоящему положению).

2.7.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ СОШ №2, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в организации с учетом мнения представительного органа работников.

2.7.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам МБОУ СОШ №2, а также показателям оценки эффективности работы школы.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления МБОУ СОШ №2 и утвержденными локальным нормативным актом школы.

2.7.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

2.7.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников организации.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников МБОУ СОШ №2.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель организации издает приказ.

2.7.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам МБОУ СОШ №2, подведомственных управлению образования, разработанным в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам МБОУ СОШ №2, подведомственных управлению образования (приложение 5 к настоящему положению).

2.7.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ №2, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

2.7.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.8. Другие вопросы оплаты труда:

2.8.1. Штатное расписание МБОУ СОШ №2 ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данной организации.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом организации.

2.8.2. Управление образования вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.8.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом организации с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без начислений районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока. 2.8.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель МБОУ СОШ №2 несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## Приложение 1

к положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №2  
Николаевского муниципаль-  
ного района Хабаровского  
края

### **РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ, НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ, ЗВАНИЯ "ЗАСЛУЖЕННЫЙ", "НАРОДНЫЙ" В ПРОЦЕНТАХ**

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	-
Вторая квалификационная категория	10	-
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук	20	20
Наличие ученого звания "доцент"	10	10
Наличие ученого звания "профессор"	20	20
Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10



## Приложение 2

к положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 Николаевского муниципального района Хабаровского края

### РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

N п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	<p>За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность:</p> <p>педагогическим работникам &lt;*&gt;</p> <p>другим работникам &lt;*&gt;</p>	<p></p> <p>0,2</p> <p>0,15</p>
2.	<p>За работу в образовательных организациях, осуществляющих психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением:</p> <p>медицинским работникам</p> <p>педагогическим работникам</p> <p>другим работникам &lt;***&gt;</p>	<p></p> <p>0,3</p> <p>0,2</p> <p>0,15</p>
3.	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
4.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
5.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
6.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

7.	Учителям и преподавателям национального языка и литературы образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	0,15
----	--	------

\* непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

\*\* непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

### Приложение 3

к положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 Николаевского муниципального района Хабаровского края

#### ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УСТАНАВЛИВАЮТСЯ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы без-

	опасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре

Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

## Приложение 4

к положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 Николаевского муниципального района Хабаровского края

### ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам МБОУ СОШ №2

#### 1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза В.П. Чкалова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края (далее – МБОУ СОШ №2) производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям организаций, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) и другим работникам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 25 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

- до 5 лет - 20 процентов;
- свыше 5 лет - 35 процентов.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам краевых государственных организаций системы образования осуществляется за счет средств краевого бюджета.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;

2.1.2. Время обучения работников организации в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.

2.1.4. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель организации по рекомендации аттестационной комиссии организации.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями N 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. N АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

### 3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя организации.

3.2. Основанием для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности.

### 4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1 Надбавка выплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.2. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.3. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.4. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

### 5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителей организаций системы образования.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.



## Приложение 5

к положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 Николаевского муниципального района Хабаровского края

### ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам МБОУ СОШ №2

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам МБОУ СОШ №2 реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам

1.2. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательных организаций осуществляется за счет средств краевого и федерального бюджетов.

#### 2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. Размер ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам МБОУ СОШ №2 составляет 1000 руб. в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

- 15 человек в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам;

- 25 и более человек для муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных в городском населенном пункте, за исключением классов компенсирующего (корректирующего) обучения;

- 12 человек в классах компенсирующего (корректирующего) обучения; Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором, третьем настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 руб. в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического

работника с его согласия в двух классах, в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника. Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе.

2.2. За счет средств федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классе-комплекте) независимо от количества обучающихся, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.2.2. В случае осуществления педагогическим работником классного руководства в двух классах вознаграждение назначается за каждый из классов, но не более двух выплат.

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в Николаевском районе Хабаровского края, приравненным к районам Крайнего Севера, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, нормативными правовыми актами Хабаровского края).

## Приложение 6

к положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 Николаевского муниципального района Хабаровского края

### ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и размере единовременной выплаты к отпуску работникам МБОУ СОШ №2

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок и размер единовременной выплаты к отпуску (далее – выплата) работникам МБОУ СОШ №2 Николаевского муниципального района.

1.2. Выплата предоставляется работнику по основному месту работы и выплачивается по основной должности один раз в год по его личному заявлению, но не более чем на одну ставку.

1.3. Выплата производится при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска при использовании работником одной из его частей.

1.4. Выплата производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

#### 2. Порядок и размер выплаты

2.1. Размер выплаты составляет 0,5 установленного работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата увеличивается на величину районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера.

2.2. Выплата производится в следующих случаях:

- работнику, проработавшему в организации один календарный год и не реализовавшему свое право на получение единовременной выплаты к отпуску, - в конце текущего года;

- работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в организации не менее трех месяцев, - в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени;

- работникам организаций, уволившимся в течение года по истечении срока трудового договора (статья 77 пункт 2 Трудового кодекса Российской Федерации), по собственному желанию (статья 77 пункт 3 Трудового кодекса Российской Федерации), в порядке перевода (статья 77 пункт 5 Трудового

кодекса Российской Федерации), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (статья 83 пункт 5 Трудового кодекса Российской Федерации) - пропорционально фактически отработанному времени в текущем году;

- работникам организации, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, - в полном объеме;

- работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) - за фактически отработанное время в текущем году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках;

- работникам, работающим на неполную ставку, - пропорционально установленной нагрузке.

2.3. В исключительных случаях выплата может быть произведена работнику в течение текущего года вместе с заработной платой по его личному заявлению и по согласованию с руководителем.

2.4. Выплата не производится работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. В случае смерти работника организации выплата, не полученная им на дату смерти, может быть выплачена супругу (супруге), одному из родителей, детей или иному лицу, в установленном законодательством Российской Федерации порядке. В этом случае выплата производится по заявлению указанных лиц при предъявлении копии свидетельства о смерти.

---

## Приложение 7

к положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 Николаевского муниципального района Хабаровского края

### Критерии

установления доплат за работу, не входящую в основную, но носящую постоянный характер

Размер доплаты за работу, не входящую в основную, но носящую постоянный характер без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

№ п/п	Показатели	%
1	Ответственный за организацию питания школьников	до 70%
2	Ответственный за корректировку расписания	до 20%
3	Руководство ШМО, организация работы творческих методических групп	до 10%
4	Ответственный за организацию ПМП-консилиума	до 10%
5	Наградная комиссия	до 10%
6	Экспертная комиссия	до 10%
7	Ведение протоколов (педагогических советов, методических советов, административных советов)	до 10%
8	Разработка и реализация программы развития учреждения и других локальных программ	до 10%
9	За проверку письменных работ (начальные классы, математика, русский язык)	до 10 %
10	За проверку тетрадей (английский язык, естественно-научного, гуманитарного цикла)	до 5%
11	Организация спортивно-массовой работы в школе	до 25%
12	Художественное оформление информационных стендов, учебных комнат, дизайн в помещении школы	до 20%
13	Работа с больничными листами работников учреждения	до 50%
14	Организация работы по озеленению учебных помещений и территории	до 10%
15	Работа с архивом и пенсионным фондом	до 50%
16	Ответственный за информатизацию образовательного процесса	до 20%

17	Инженеру-программисту за организацию и проведение ГИА в 9-х, 11-х классах	до 100%
18	Лаборанту за выполнение печатных работ при подготовке к лабораторным работам по физике, химии, биологии	до 100%
19	Заведующим кабинетами (материально-ответственным лицам), организация работы по кабинету, его сохранность, оснащении	до 20%
20	За руководство ГО, работу с военнообязанными, военкоматом	до 10%
21	За работу с одаренными детьми, детьми «группы риска», детьми с ОВЗ	до 10%

Приложение 8

к положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 Николаевского муниципального района Хабаровского края

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о выплатах работникам МБОУ СОШ №2 Николаевского муниципального района Хабаровского края, за качество выполняемых работ

№ пп	Показатели
1	2
<b>Административный персонал</b>	
1.	За качественное представление отчетов, справок и других документов (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.	За активное участие в профессиональных конкурсах районного и краевого уровней (по факту) (ежемесячно до 5-ти баллов)
3.	Наличие авторских печатных работ, обобщение и распространение опыта (по факту) (ежемесячно до 5-ти баллов)
4.	За качественное, своевременное заполнение мониторинга (ежемесячно до 5-ти баллов)
5.	За качественную подготовку и проведение мероприятия на школьном и районном уровне (ежемесячно до 5-ти баллов)
<b>Педагогический персонал</b>	
1.	Результативность инновационного потенциала
1.1	Участие учителей в инновационной деятельности, подтвержденное официальными документами (ежемесячно до 5-ти баллов)
1.2	Участие в творческой, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.	Работа по распространению собственного педагогического опыта: участие в проведении открытых уроков, круглых столов, мастер-классов, конференций, разработка и реализация авторских концепций, программ, проектов (по факту участия (необходимо подтверждение официальными документами) (ежемесячно до 5-ти баллов)
3.	Участие в сетевых сообществах педагогов (подтверждение актив-

1	2
	ности участия) (ежемесячно до 5-ти баллов)
4.	Участие в профессиональных конкурсах (ежемесячно до 5-ти баллов)
5.	Результативность внеурочной деятельности по предмету (1 раз в четверть до 5-ти баллов)
6.	Проведение индивидуальных консультаций (1 раз в четверть по факту до 5-ти баллов)
7.	Качество и своевременность подготовки отчетов классного руководителя, учителя-предметника, воспитателя, педагога дополнительного образования (заполнение журналов, проверки дневников, ведения личных дел и т.д. (1 раз в четверть до 5-ти баллов)
8.	Качественные показатели профессиональной деятельности: участие в профессиональных конкурсах, организация патриотической работы в школе (ежемесячно до 5-ти баллов)
9.	Подготовка и проведение мероприятий на уровне района оформление тематической выставки (ежемесячно до 2-х баллов)
10.	Разработка проектов, программ, направленных на развитие библиотеки (ежемесячно до 2-х баллов)
11.	Увеличение читательской активности, подготовка и проведение мероприятий на уровне школы, оформление тематической выставки (ежемесячно до 2-х баллов)
12.	Наличие авторских печатных работ, обобщение и распространение опыта (по факту) (ежемесячно до 2-х баллов)
13.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий в социально-психологической, социальной и трудовой деятельности (ежемесячно до 2-х баллов)
14.	Составление банка данных детей на основе посещения учащихся на дому, обновление банка данных, корректировка, ведение социального паспорта на класс, семьи, учет групп учащихся (внутришкольный, межведомственный и т.д.) (ежемесячно до 5 баллов)
15.	Организация и проведение коррекционно – развивающей работы с учащимися (ежемесячно до 5 баллов)
16.	Разработка программ работы, в том числе индивидуальных программ сопровождения, программ коррекционной работы (ежемесячно до 5 баллов)
17	Интенсивность и напряженность работы (ежемесячно до 5 баллов)
Учебно-вспомогательный персонал (инспектор по кадрам, инженер программист)	
1.	Качественные показатели деятельности: качественное ведение до-



1	2
	кументации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации, но с задержкой в сроках по заполнению (ежемесячно до 2-х баллов)
2.	Отсутствие замечаний при ведении и заполнении документации, подготовки отчетов, журналов (ежемесячно до 2-х баллов)
3.	За качественное оформление бланков строгой отчетности (ежемесячно до 2-х баллов)
4.	Качественное обслуживание компьютерного оборудования своевременно, связь с учителями предметниками, быстрое устранение неисправностей, установка и систематическое обновление антивирусных программ (ежемесячно до 2-х баллов)
5.	Обучение педагогических работников использованию новых программ и оборудования (по факту) (ежемесячно до 2-х баллов)
Обслуживающий персонал	
1.	За качественную уборку участков после побелки, сложность и напряженность ремонтных работ в летний период (ежемесячно до 3-х баллов)
2.	За качественное утепление окон, дверей к началу зимнего периода (по факту) (ежемесячно до 3-х баллов)
3.	За качественную работу по подготовке помещений школы к мероприятиям (ежемесячно до 3-х баллов)
4.	За качественную очистку территории (ежемесячно до 5-ти баллов)
5.	За большой объем работы при организации текущего ремонта (по факту) (до 4-х баллов)
6.	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования (1 раз в полугодие) (до 4-х баллов)
7.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов (по факту) (до 4-х баллов)
8.	Организация работы по озеленению территории (в летний период) и своевременную очистку территории от снежных заносов (в зимний период) (до 5-ти баллов)
9.	Качественное проведение генеральных уборок, содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, улиц, тротуаров и площадей, прилегающих к ДООУ (до 5-ти баллов)
10.	За увеличенный объем работы, связанный с ручным трудом (недостаточно вспомогательного технологического оборудования) (до 3-х баллов)
11.	За приготовление праздничных блюд к утренникам (до 2-х баллов)
12.	За поливку клумб, саженцев, песка в летний период (до 2-х баллов)
13.	Привлечение к устранению аварийных ситуаций в нерабочее время (сложность, продолжительность) (до 3-х баллов)

## Приложение 9

к положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 Николаевского муниципального района Хабаровского края

### ПОЛОЖЕНИЕ

о премиальных выплатах работникам МБОУ СОШ №2

#### 1. Порядок установления премиальных выплат

1.1. Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников МБОУ СОШ №2 за выполненную работу на основе индивидуальной оценки работника и его личного вклада.

1.2. Выплата премии по итогам работы работника производится по решению комиссии на основании приказа с указанием в нём конкретных размеров премий.

1.3. Выплата премии по итогам работы руководителю учреждения производится по решению управления образования на основании приказа с указанием в нём конкретных размеров премий.

1.4. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения за определённый период (месяц, год).

1.5. Премии по итогам работы выплачиваются работникам МБОУ СОШ №2, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, одновременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

1.6. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении от должностного оклада.

1.7. Размер премиальных выплат не ограничен и выплачивается работнику в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Выплаты премии по итогам работы не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

#### 2. Показатели премирования

По итогам работы за определённый период (месяц, год) премирование может быть произведено за:

- высокие показатели обученности учащихся;
- за эффективное использование бюджетных средств;
- за высокие показатели в работе.

### **3. Источники премиальных выплат**

3.1. Премии в МБОУ СОШ №2 выплачиваются при наличии финансовых средств.

3.2. Источником премиальных выплат является фонд выплат стимулирующего характера и экономия фонда оплаты труда по итогам расчётного периода.

Премииальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

---

Приложение 10

к положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 Николаевского муниципального района Хабаровского края

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы педагогических работников МБОУ СОШ № 2

N п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
1.1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н	
1.1.1.	1 квалификационный уровень	9 699
1.1.2.	2 квалификационный уровень	10 537
1.1.3.	3 квалификационный уровень	11 274
1.1.4.	4 квалификационный уровень	11 553

## МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ

(минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы работников МБОУ СОШ №2

№ пп	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы (рублей)
		общеобразовательные организации

1	2	3
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	8 507
III. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
3.1.1.	1 квалификационный уровень	6 620
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
3.2.1.	1 квалификационный уровень	8 507
3.2.2.	2 квалификационный уровень	8 611
3.2.3.	3 квалификационный уровень	8 950
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	

1	2	3
3.3.1.	1 квалификацион- ный уровень	8 704
VI. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
4.1.1.	1 квалификацион- ный уровень	6 620
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
4.2.1.	1 квалификацион- ный уровень	7 034

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402770

Владелец Писаревская Александра Викторовна

Действителен с 15.01.2025 по 15.01.2026