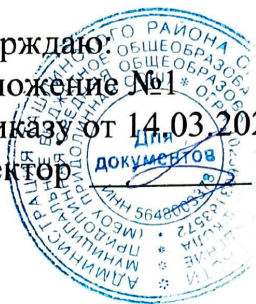


Согласовано:  
Председатель первичной  
организацией работников  
МБОУ Придолинная СОШ  
Г.В. Власова

Утверждаю:  
Приложение №1  
к приказу от 14.03.2025 года № 47  
Директор Н.А. Нихаева



**Положение  
об оплате труда работников МБОУ Придолинная СОШ  
подведомственной муниципальному учреждению Управление  
образования администрации Ташлинского района  
Оренбургской области**

СОГЛАСОВАНО	
Экономический отдел	<u>Васильева И.А.</u> / <u>Давыдова А.О.</u>
Финансовый отдел администрации Ташлинского района	<u>Мухоморова Т.П.</u> / <u>Водякина Т.П.</u>
Начальник МУ УО	<u>Сидорова И.В.</u> / <u>Щетинкина А.П.</u>
«14» 03 2025г.	

п. Придолинный  
2025 год

## **I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ Придолинная СОШ, филиала: Заречного ДС филиала МБОУ Придолинная СОШ (далее филиал) подведомственных муниципальному учреждению Управление образования администрации муниципального образования Ташлинский район Оренбургской области (положение), разработано в соответствии с Постановлением администрации Ташлинского района от 31.12.2008г. №835-п «О введении систем оплаты труда работников администрации Ташлинского района и районных муниципальных учреждений Ташлинского района» с учетом изменений на данный период.

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ Придолинная СОШ и ее филиала устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области, Ташлинского района, а также в соответствии с настоящим положением.

При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и филиалов необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников МБОУ Придолинная СОШ и ее филиалов, подведомственных муниципальному учреждению Управление образования администрации Ташлинского района Оренбургской области (далее-Управление образования Ташлинского района) и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

1.5. 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 федеральным законом.

1.6. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников 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, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях

неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.8.Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9.Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10.Работодатель заключает с работником трудовой договор ("эффективный контракт") или дополнительное соглашение к трудовому договору ("эффективный контракт"), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.11.Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения и филиалов за счет всех источников финансирования.

1.12.Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.13.Оплата труда библиотечных и других работников учреждения и филиалов, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к профессиональным квалификационным группам по соответствующим видам экономической деятельности.

1.14.Фонд оплаты труда работников учреждения и филиалов формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению и филиалам из районного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.15.Штатное расписание учреждения и филиалов утверждается приказом руководителя учреждения и включает в себя все должности учреждения и филиалов на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с муниципальным учреждением Управление образования Ташлинского района Оренбургской области (далее – Учредитель) могут вноситься изменения.

1.16.Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

1.17.Индексация заработной платы работников осуществляется на индекс роста потребительских цен в соответствии с прогнозом социально-экономического развития Российской Федерации путем повышения окладов (тарифных ставок) работников в сроки, установленные постановлением администрации Ташлинского района. Размеры окладов (тарифных ставок) работников при индексации округляются до целого рубля в сторону увеличения.

## **II. Условия оплаты труда**

### **педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала**

2.1.Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Размеры окладов  
работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Установленный оклад, руб.
-------------------------	---------------------------

ПКГ «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	7949
--	------

Размеры окладов  
педагогических работников по типу (профилю) учреждений

Квалификационные уровни	Установленный оклад, руб.
<i>Общеобразовательные организации (школы)</i>	
ПКГ «Должностей педагогических работников»:	
3 квалификационный уровень	10521
4 квалификационный уровень	10783
6 квалификационный уровень	11312
<i>Дошкольные образовательные организации (детские сады)</i>	
ПКГ «Должностей педагогических работников»:	
1 квалификационный уровень	19640
3 квалификационный уровень	20695

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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. Положением об оплате труда работников учреждения и филиалов предусматривается установление педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала следующих выплат стимулирующего характера:

- ежемесячные (т.е. гарантированные) выплаты стимулирующего характера;
- премиальные стимулирующие выплаты по итогам работы.

2.3. К ежемесячным (т.е. гарантированным) выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за квалификационную категорию;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- надбавка за работу в сельской местности;

- коэффициент наполняемости (применяется в образовательных организациях);
- персональный повышающий коэффициент.

Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки работника.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года).

2.3.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы в следующих размерах:

при наличии высшего профессионального образования и стажа педагогической работы:		при наличии среднего профессионального образования и стажа педагогической работы:	
более 20 лет –	6%	более 20 лет –	5%
от 10 до 20 лет –	5%	от 10 до 20 лет –	4%
от 5 до 10 лет –	4%	от 5 до 10 лет –	3%
от 0 до 5 лет –	3%	от 0 до 5 лет –	2%

Работникам учебно-вспомогательного персонала выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в общеобразовательном учреждении и филиалах в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10 %

2.3.2. Педагогическим работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за квалификационную категорию в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
15%	10 %

2.3.3. Дополнительно, по решению руководителя учреждения, педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогических дисциплин, либо присвоено почетное звание "Народный учитель РФ", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный работник физической культуры РФ", "Заслуженный мастер спорта» и иные почетные звания.

Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

звание			
" профессор, доктор наук"	"кандидат наук"	"заслуженный"	"народный"
40 %	20 %	20 %	20 %

2.3.4. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается, педагогическим работникам учреждения и филиалах в размере 10%.

2.3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (с учетом педагогической нагрузки) может быть установлен работникам учебно-вспомогательного персонала и

педагогическим работникам с учетом, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Размер повышающего коэффициента устанавливается работнику руководителем образовательной организации в пределах фонда оплаты труда.

Размер персонального повышающего коэффициента составляет до 4, при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Для привлечения и закрепления молодых специалистов в сельской местности рекомендуется им устанавливать первые 2 года работы, непосредственно после окончания СУЗов и ВУЗов персональный повышающий коэффициент в размере 0,2.

2.3.6. Дополнительно педагогическим работникам могут устанавливаться доплаты:

-за классное руководство	<p>1. Устанавливаются в учреждении с предельной наполняемостью: 14 обучающихся и более-1 200 рублей; менее 14 обучающихся- из расчета 85,72 рублей за каждого обучающегося.</p> <p>2. Дополнительно устанавливаются за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте) в размере 10000 рублей, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.</p>	<p>1. Финансовое обеспечение доплат за предельную наполняемость обеспечивается за счет средств областного бюджета.</p> <p>2. Финансовое обеспечение доплат в размере 10000 рублей, является расходным обязательством Оренбургской области осуществляемых за счет средства федерального бюджета, поступающие из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации</p>
- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	до 15 %	Выплата устанавливается от <b>должностного оклада</b>
-за заведование аттестованными учебными кабинетами (лабораториями)	<p>Зависит от численности обучающихся в учреждении. При численности учащихся: от 100-150 человек вводятся 3 кабинета; от 150-200 человек вводятся 4 кабинета; от 200-500 человек вводится 5 кабинетов; 500 и более человек 10 кабинетов.</p> <p>Доплата устанавливается в</p>	Выплата устанавливается от <b>должностного оклада</b>

	размере 10% за 1 кабинет	
-за заведование учебно-опытными участками	При наличии учебно-опытных участков площадью менее 1 га земли: в основных школах-15%; в средних-20%. При наличии учебно-опытных участков площадью 1 га и более-25%. Доплата производится только в период выполнения обучающимися сельскохозяйственных работ на этих участках.	Выплата устанавливается от <b>должностного оклада</b>
-за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских	В простой мастерской при наличии классов комплектов: до 10 классов-комплектов -15%; 10 и более классов-комплектов-20%. В комбинированной мастерской при наличии классов комплектов: до 10 классов-комплектов -20%; от 10 до 20 классов-комплектов-25%; от 21 до 29 классов-комплектов-30%; от 30 и более -35%.	Выплата устанавливается от <b>должностного оклада</b>
-за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах	Устанавливается в зависимости от классов-комплектов: от 10 до 19 -25%; от 20 до 29 -50%; более 30- классов комплектов до 100%.	Выплата устанавливается от <b>должностного оклада</b>
-доплата за проверку тетрадей	- учителям начальных классов - 10% (не зависимо от учебной нагрузке); Учителям преподавателям за проверку письменных работ: -по русскому языку и литературе – 15 %; -по математике, алгебре, геометрии, вероятность и статистика – 10%; - по иностранному языку – 10%. В случае если в 1 - 4 классах уроки по иностранному языку проводит другой учитель, оплата за проверку тетрадей производится: -учителю начальных классов в	Выплата устанавливается в зависимости от <b>фактической нагрузки работника за преподаваемые часы</b>

	<p>размере 10 % должностного оклада (ставки заработной платы);</p> <p>-учителю иностранного языка в размере 10 % должностного оклада (ставки заработной платы) за фактическое количество часов, исходя из установленных норм учебной нагрузки для учителей начальных классов.</p> <p>В классах с числом обучающихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в размере – 50% от соответствующих доплат.</p> <p>Данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы.</p>	
<p>-ежемесячное денежное вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций</p>	<p>Устанавливается в общеобразовательных организациях:</p> <p>устанавливается в размере 5000 рублей (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику общеобразовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более общеобразовательных организациях)</p>	<p>Финансовое обеспечение расходов, связанных с осуществлением выплат ежемесячное денежное вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций, является расходным обязательством Оренбургской области и осуществляется за счет средств областного бюджета, источником формирования которых являются средства федерального бюджета, поступающие в виде иных межбюджетных</p>



		трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации
--	--	--

2.3.7. Применение выплат стимулирующего характера перечисленных в пунктах 2.3.1-2.3.7. не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3.8. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.4. В целях поощрения педагогических работников за результаты профессиональной деятельности и стимулирования их к более эффективным результатам труда устанавливать премиальные стимулирующие выплаты по итогам работы:

-премиальные выплаты по приказу руководителя за выполнение особо важных и сложных заданий, к профессиональным праздникам и другим случаям, связанным с профессиональной деятельностью в случае предусмотренных средств на данные расходы в плане финансово-хозяйственной деятельности;

-премиальные выплаты по результатам оценки показателей эффективности и результативности деятельности педагогических работников в случае предусмотренных средств на данные расходы в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются педагогическим работникам за счет сформированного в учреждении фонда стимулирования. Фонд стимулирования работников формируется в составе фонда оплаты труда, исходя из финансовых возможностей учреждения.

В случае отсутствия в фонде оплаты труда организации средств на премиальные выплаты по итогам работы руководитель учреждения имеет право принять решение о прекращении данных выплат.

Премиальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере, в том числе за эффективное взаимодействие с общественно государственным движением детей и молодежи "Движение Первых".

Размеры (порядок расчета размера) и условия осуществления выплат премий по результатам оценки показателей эффективности и результативности деятельности устанавливаются в образовательных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом рассмотрения на управляющем совете или на другом совете или органе, созданном при образовательной организации. Показатели эффективности результативности деятельности педагогических работников МБОУ Придолинная СОШ и Заречного филиала МБОУ Придолинная СОШ приведены в приложении № 1,2 к настоящему примерному Положению.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности работников осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

-своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

-прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

По согласованию с профсоюзным органом работников образовательной организации показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников могут быть детализированы, конкретизированы и дополнены.

2.5.Работникам учебно-вспомогательного персонала и педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

### **III. Условия оплаты труда работников образовательных организаций, занимающих должности служащих**

3.1. Фиксированные размеры окладов работников образовательной организации, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Установленный оклад, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
3 квалификационный уровень	21802

3.2.Работникам учреждения, занимающим должности служащих устанавливаются следующие ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

3.2.1.Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается служащим в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждении и филиалах в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10 %

3.2.2.Персональный повышающий коэффициент к окладу за качество и результативность выполняемой работы.

Размер персонального повышающего коэффициента составляет до 4, при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2.3.Применение стимулирующих выплат предусмотренных пунктами 3.2.1 и 3.2.2 не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (кроме уральского коэффициента).

3.2.4.Работникам, замещающим должности служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

### **IV. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1.Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами

Минздравсоцразвития России 29.05.2008 [N 248н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Квалификационные уровни	Установленный оклад, руб.
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	7143
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	7323
4 квалификационный уровень	8198

4.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в целях стимулирования устанавливается надбавка за качество и результативность выполняемой работы при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Водителям школьных автобусов за высокий уровень ответственности, за жизнь и здоровье детей устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

Размер повышающего коэффициента	до 1
---------------------------------	------

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя.

4.4. Водителям школьных автобусов могут предусматриваться премиальные выплаты с учетом пройденного километража за 1 километр – 2 рубля 15 копеек.

Решение о введении соответствующей доплаты принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя.

4.5. Применение повышающих коэффициентов к окладу, установленных пунктами 4.2 и 4.4 настоящего Положения не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (кроме уральского коэффициента).

4.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

#### **V. Условия оплаты труда библиотечных и других работников учреждения не относящихся к работникам образования**

5.1. Фиксированные минимальные размеры окладов работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Должностей работников культуры, искусства и кинематографии»	Установленный оклад, руб.
--	---------------------------

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	8574
--	------

5.2. Библиотечным работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.2.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в процентах к должностному окладу от общего количества лет проработанных в данной должности:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	10%
при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	20%
при выслуге лет свыше 5 лет	30%

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2.2. Персональный повышающий коэффициент за качество и результативность выполняемой работы в размере до 1, при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.2.3. Применение стимулирующих выплат установленных пунктами 5.2.1 и 5.2.2. настоящего Положения не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (кроме уральского коэффициента).

5.3. Библиотечным работникам, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

#### **VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

6.1. Заработная плата руководителей учреждения, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается Управлением образования, осуществляющим функции и полномочия Учредителя соответствующих учреждений.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется эффективным трудовым договором, заключенным между начальником Управления образования администрации Ташлинского района и руководителем образовательной организации, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя, ежегодно, по состоянию на 1 сентября пересматривается в зависимости от сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

При расчете должностного оклада учитывается средняя заработная плата всех работников учреждения, кроме заработной платы руководителя этого учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и внешних совместителей.

В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от сложности и важности выполняемых им работ. Должностные оклады устанавливать на 10-30 % ниже оклада руководителя учреждения.

6.3. Руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные (стимулирующие) выплаты по итогам работы;
- за выполнение особо важных и сложных заданий.

6.3.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
3%	5 %	10 %

6.3.2. Руководителю учреждения премиальные стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются начальником Управления образования, заместителям данная выплата устанавливается непосредственно руководителем учреждения в зависимости от достижения установленных в эффективных контрактах показателей эффективности и результативности деятельности. Показатели и критерии их оценки приведены в приложении №2 к настоящему примерному Положению.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за счет сформированного в учреждении фонда стимулирования при наличии возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В случае отсутствия в фонде оплаты труда организации средств на премиальные стимулирующие выплаты по итогам работы при принятии решения о премировании руководителя учреждения Учредитель обязан выделить на данные цели дополнительные средства.

Премиальные выплаты по результатам работы могут устанавливаться в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

По решению начальника Управления образования рекомендуемые показатели эффективности и результативности деятельности (приложение №2) могут быть детализованы, конкретизированы и дополнены.

6.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом целевых показателей эффективности руководителя, установленного работодателем.

6.5. Руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

## **VII Порядок**

### **и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420 – п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области» работникам образовательных организаций могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

выплаты за работу в особых климатических условиях; (к заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент в размере 15 %)

#### 7.2. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

Педагогическим и другим работникам за специфику работы в учреждении осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) в следующих размерах и случаях:

на 20% - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 40% часов ставки (оклада).

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее

полупорного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Оплата труда водителей, если по итогам аттестации рабочее место признается вредными и (или) опасными, устанавливается в повышенном размере не менее 8 % от должностного оклада.

Оплата труда работников, если по итогам аттестации рабочее место признается вредным и (или) опасным, устанавливается в повышенном размере не менее 4% от должностного оклада.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников МБОУ Придолинная СОШ и ее филиала утвержденного приказом от 14.03.2025г. года № 47

Показатели  
эффективности деятельности педагогических работников учреждений

Показатели	Баллы
<b>Общеобразовательные организации (школы)</b>	
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Прирост доли учащихся имеющих высокий уровень успеваемости (оценки 4 и 5): - при наличии динамики роста -4 баллов; - при сохранении достигнутого уровня -2 баллов; - при снижении достигнутого уровня -0 баллов.
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Устанавливается из расчета за один реализованный проект (программу) - 1балл; При отсутствии – 0 баллов.
Организация (участие) системных исследований,	Устанавливается при работе с портфолио



<p>мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p>	<p>обучающихся, ведению электронного дневника, матрицы индивидуальных достижений, карт индивидуального развития, проведение психолого-педагогического диагностирования в максимальном размере 3 балла.</p>
<p>Соблюдение нормативно-правовых требований к организации образовательного процесса</p>	<p>При отсутствии нарушений инструкции по технике безопасности, противопожарной безопасности, требований антитеррористической защищенности в максимальном размере 2 балл;          При отсутствии нарушений требований и сроков ведения документации -1 балл;          При соблюдении требований по недопущению несчастных случаев-1 балл;          Обеспечение надлежащего состояния закрепленного за работником учебного класса (чистота, эстетичность, и др.)-2 балла</p>
<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (инновационные формы работы с родителями без учета родительских собраний, количество мероприятий с участием родителей, количество посещений на дому, реализация совместных проектов учащихся, родителей, педагогов)</p>	<p>Максимальный размер - 1 балла.</p>
<p>Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях (в том числе дистанционных).</p>	<p>За участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях (школьных, районных, региональных, всероссийских, международных) - 1 балл;          За результаты участия:          в районных мероприятиях:              1 место- 3баллов              2 место -2 баллов              3 место -1 баллов;          в региональных мероприятиях:              1 место- 5 баллов              2 место -4 баллов              3 место -3 баллов;          во всероссийских мероприятиях:              1 место- 7 баллов              2 место -6 баллов              3 место -5 баллов;          в международных мероприятиях:              1 место- 9 баллов              2 место -8баллов              3 место -7 баллов</p>



Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)	Устанавливать при участии максимально 1 балл
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Устанавливать за участие -1 балл;
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с учащимися	Устанавливать за проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с учащимися в максимальном размере -1 балла;
Организация работы с детьми из социально-неблагополучных семей	Устанавливать исходя из: 1балл – при наличии системной работы, за коллективный и творческий характер воспитательной деятельности с детьми из социально-неблагополучных семей и их комплексность; 2балла–при проведении работы не только с детьми, но и с родителями ( работа с родителями и обследование социально - бытовых условий жизни учащегося).
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея)	Устанавливать в максимальном размере 1 баллов
Комфортность пребывания учащихся в образовательном учреждении	Устанавливать при отсутствии жалоб на сотрудника со стороны обучающихся, родителей и коллег и руководства в максимальном размере 1 баллов
Дополнительная работа	От 0 до 20 баллов

**Показатели эффективности  
деятельности педагогических работников дошкольных учреждений**

<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>	<b>Результат</b>	<b>Баллы</b>
Научно-методическая, организационная деятельность	Наличие публикаций в СМИ	Скриншот	1 балл
	Распространение и обобщение педагогического опыта. Подготовка и организация выступлений в семинарах, секциях, круглых столах, совещаниях, педагогических советах, проведение мастер-классов, открытых мероприятий (очно) на уровне УО на уровне района на уровне области	Копия документа Подтверждение от руководителя ДОУ	1 балл 2 балла 3 балла
	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности, общественной и общественно-полезной деятельности учреждения	Подтверждение от руководителя ДОУ	1 балл

	Разработка и реализация авторских программ, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа	Подтверждение от руководителя ДОУ	1 балл
Результативность образовательной деятельности	Наличие воспитанников – победителей, призёров и лауреатов конкурсных, социально-значимых и спортивных мероприятий, фестивалей от общего количества воспитанников 10-20%; 20-40%; 40-60%	Наличие дипломов, грамот, сертификатов победителей, участников	1 балл 2 балла 3 балла
Участие педагога в конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства.	Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций (очная форма) На уровне УО участие победа На уровне района участие победа На уровне области участие победа	Наличие дипломов, грамот, сертификатов победителей, участников	1 балл 2 балла 3 балла 5 баллов 6 баллов 10 баллов
Выполнение показателей объема муниципального задания	Положительная динамика количества дней, проведённых в дошкольных группах 10-74% 73-68% 68-50%	Наличие копий подтверждающих документов	10 баллов 5 баллов 3 балла
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников	Систематическая, эффективная и качественная организация работы с родителями (видеолектории, дискуссии, «группы в мессенджерах»); отсутствие долгов по родительской плате	Фотофакт, Подтверждение от руководителя ДОУ	1 балл
	Реализация совместных с родителями проектов, социально-значимых акций, воспитательных мероприятий	Фотофакт, скриншот, сведения руководителя	1 балл
Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Эффективная и качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (физкультурно-оздоровительная работа, спортивные и профилактические мероприятия )	Фотофакт, сведения руководителя	1 балл

Создание элементов образовательной инфраструктуры	Элементы новизны и соответствие развивающей предметно-пространственной среды тематической недели (оформление помещений к праздникам, выставок детских работ, обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и дидактического материалов)	Фотофакт	2 балла
Общественная удовлетворённость	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений (родителей, сотрудников, руководства)	Подтверждение от руководителя ДОУ	1 балл
	<b>Итого</b>		
	<b>30 баллов</b>		

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБОУ Придолинная СОШ и ее филиалов утвержденного приказом от 14.03.2025г. года № 47

Показатели эффективности деятельности руководителей учреждений	
Показатели	Баллы
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	При отсутствии предписаний надзорных органов, органов контроля, при отсутствии обоснованных жалоб -2 балла; При функционировании системы государственно-общественного управления (работа управляющего совета) -1балл

Обеспечение информационной открытости деятельности учреждения	При соблюдении общих требований к сайту ОУ-3 баллов; Качество, актуальность информации на сайте -5 баллов.
Эффективность организации воспитательной работы в образовательной организаций	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних-3 балла Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)-2 балла. При выявлении, сопровождении и работы с одаренными детьми в интеллектуальной и творческой сфере-2 балла.
Организация дополнительного образования детей на базе образовательной организации	При реализации программы дополнительного образования на базе образовательного учреждения -1 балл. При организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)-3 балла; При удовлетворенности населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования-1 балл;
Освоение образовательных программ обучающимися	При реализации в общеобразовательном учреждении профильного обучения и предпрофильной подготовки -1 балл; При улучшении динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся учреждения в целом (по материалам контрольных мероприятий, итоговых аттестаций)-2 балла; при сохранении достигнутого уровня-1 балл, при ухудшении результатов-0 баллов; Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 2 обязательных предмета: русский язык, математика) в 10 процентах школ с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 2 обязательных предмета) в 10 процентах школ с худшими результатами единого государственного экзамена в максимальном размере до 5 баллов. При создании условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов-1 балл.
Сохранность контингента	Устанавливать для общеобразовательных организаций при сохранении контингента в пределах одной ступени обучения (т.е. коэффициент выбытия из образовательного учреждения) Максимальный размер -1 балл.
Организация питания учащихся	Устанавливать для общеобразовательных учреждений: при выполнении установленных требований и норм, в части организации питания (ГОСТ, СанПин, правовые

	<p>акты РФ, Оренбургской области и Ташлинского района)-2 балла;  при удовлетворенности обучающихся (воспитанников) и родителей качеством питания -1 балл;  при организации в общеобразовательном учреждении улучшенного одноразового питания-1 балл;  при организации в общеобразовательном учреждении двухразового питания-1 балл.</p>
<p>Научная, методическая, организационная деятельность образовательной организации</p>	<p>Устанавливать:  при организации и проведении на базе образовательной организации семинаров, совещаний, конференций по актуальным педагогическим проблемам для различных групп педагогической общественности-1 балл;  при участии образовательной организации в реализации национальных проектов, федеральных, областных и районных программах -1 балл;  при участии руководителя, педагогических работников в профессиональных конкурсах, проектах, семинарах, научной деятельности на муниципальном и областном уровне-1 балл;  при наличии статуса экспериментальной площадки, ресурсного центра муниципального или областного уровня по реализации программ- 3 балла;  При организации повышения квалификации, переподготовки педагогических работников и реализации мероприятий по привлечению молодых педагогов-2 балла.</p>
<p>Обеспечение комфортности пребывания детей в образовательной организации</p>	<p>Устанавливать при отсутствии конфликтов среди учащихся (воспитанников), отсутствие обоснованных жалоб со стороны всех участников образовательного процесса и потребителей услуг в максимальном размере-1 балл.</p>
<p>Состояние имущественного комплекса</p>	<p>Устанавливать:  при соблюдении норм СанПиНа к помещениям образовательных организации в максимальном размере-1 балл;  благоустройство прилегающих к учреждению территории в максимальном размере-1 балл;  эстетичный вид учреждений и сохранность имущественного комплекса в максимальном размере-1 балл.</p>