СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации

_____С.А. Лепская

«28» сентября 2026г

УТВЕРЖДЕНО
Директор
МКОУ «СОШ №3 г.Харабали»

_____И.С.Воропаева

Пр. №136/1 от «28» 09 2026г

Положение
о системе оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя школа № 3 г. Харабали»
Астраханской области

Положение
о системе оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя школа № 3 г. Харабали» Астраханской области

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя школа № 3 г. Харабали» Астраханской области (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-03 «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», постановлением Правительства Астраханской области от 21.12.2022 № 658-П «О системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству образования и науки Астраханской области», постановлением администрации муниципального образования «Харабалинский муниципальный район Астраханской области» от 28.08.2026» № 558 и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя школа № 3 г. Харабали» Астраханской области (далее — учреждение).

1.2. Оплата труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения установлены приложением №1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериям отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно--правовому регулированию в сфере труда.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом квалификации работников учреждения, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждений, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.4. Перечень видов выплат компенсационного характера:

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

- выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за особенности и специфику работы педагогических работников:

с лицами с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

с лицами, осужденными к лишению свободы, к принудительным работам, подозреваемыми и обвиняемыми, содержащимися под стражей;

- с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;

- иные выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.5. Перечень видов выплат стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.6. Иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

1.7. Кроме выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам учреждения может оказываться материальная помощь в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам учреждения устанавли-

ваются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников учреждения не учитывается.

1.8. В целях доведения месячной заработной платы работников учреждений, месячная заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда локальным нормативным актом учреждения устанавливается доплата в размере разницы между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

- В минимальный размер оплаты труда не входят выплаты компенсационного характера, указанные в абзацах пункта 1.4 настоящего раздела.

Месячная заработная плата педагогического работника, учебная нагрузка которого составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы (т.е. работающего неполное рабочее время), не может быть ниже суммы, исчисленной исходя из заработной платы за ту же работу при условии выполнения установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы (полного рабочего времени) пропорционально отработанному этим работником времени. При этом заработная плата за выполнение установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы, из которой исчисляется заработная плата педагогического работника, работающего неполное рабочее время, должна быть не менее предусмотренного федеральным законом минимального размера оплаты труда с начислением сверх этого выплат за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, а также оплаты выполняемой с письменного согласия работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

1.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 (далее — Приказ № 269). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени — 30 или 36 часов в неделю;

- либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы — 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

Для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, оплата труда осуществляется на основе ставок заработной платы. Ставка заработной платы устанавливается за указанную норму часов, а размер заработной платы определяется пропорционально фактическому объему педагогической работы или учебной (учебно-тренировочной) нагрузки. Понятие «должностной оклад» (оклад) при оплате труда таких работников не применяется.

Фактический объем учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки) педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку, определяется в трудовом договоре с учетом ограничений, установленных частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

Установленный педагогическим работникам фактический объем учебной нагрузки является нормируемой частью их педагогической работы. Иная педагогическая работа, предусмотренная квалификационными характеристиками (подготовка к занятиям, работа с родителями, участие в методической работе, работа педагогических советов и другие виды работ), регулируется в порядке, установленном Приказом № 269, и не входит в объем учебной нагрузки.

1.10.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения) определяется в размере, не превышающем пятикратного размера.

2.Порядок, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения осуществляются на основании положения о выплатах компенсационного характера (Приложение № 2), утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

3.Порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются на основании положения о выплатах стимулирующего ха-

рактера (Приложение № 3 к Положению), утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

4.Порядок, размеры и условия выплаты материальной помощи работникам.

Материальная помощь работникам учреждения осуществляется на основании положения о материальной помощи работникам (Приложение № 6 к Положению), утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения в порядке, установленном правовым актом администрации муниципального образования «Харабалинский муниципальный район Астраханской области» и устанавливается в трудовом договоре.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-50% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с абзацем вторым пункта 1.3 раздела 1 настоящего Положения.

5.2. Выплаты компенсационного характера для руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 1.4 раздела 1, разделом 2 настоящего Положения.

5.3. Для руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с абзацами третьим, пятым, шестым пункта 1.5 раздела 1 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в абзацах пятом, шестом пункта 1.5 раздела 1 настоящего Положения, устанавливаются руководителю учреждения с учетом результатов деятельности и показателей эффективности работы руководителей учреждений, установленных правовым актом администрации муниципального образования «Харабалинский

муниципальный район Астраханской области».

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, указанные в абзацах пятом, шестом пункта 1.5 раздела 1 настоящего Положения, руководителям учреждений устанавливаются распорядительным актом администрации муниципального образования «Харабалинский муниципальный район Астраханской области».

5.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с абзацами третьим, пятым, шестым пункта 1.5 раздела 1, разделом 3 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений согласовываются с учредителем.

5.5. Руководителю учреждений может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание; заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденные соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение руководителя учреждения, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение);

- смерть близких родственников руководителя учреждения, (родителей, супруга (супруги), детей);

- бракосочетание руководителя учреждения, рождение у него ребенка (детей);

- увольнение руководителя учреждения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

Размер материальной помощи не может превышать одно минимального размера оплаты труда и выплачивается за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь руководителю учреждений устанавливаются распоряжением администрации муниципального образования «Харабалинский муниципальный район Астраханской области».

Порядок, условия предоставления и размер материальной помощи заместителям руководителей, главному бухгалтеру учрежденя устанавливаются в соответствии с пунктом 1.7 раздела 1 настоящего Положения.

6. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из:

- объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных решением Совета администрации муниципального образования «Харабалинский муниципальный район Астраханской области» о бюджете муниципального образования «Харабалинский муниципальный район Астраханской области» на оплату труда работников муниципальных казенных образовательных

учреждений Харабалинского района.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих учреждения.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. В штатном расписании учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным и квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение № 1
к Положению

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных казенных образовательных учреждений Харабалинского района Астраханской области.

Профессиональные квалификационные группы должностей по уровням	
Квалификационные уровни	Минимальные оклады (должностных окладов), ставок заработной платы, в руб.
1.Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1.Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	12728
2 квалификационный уровень	14350
3 квалификационный уровень	15785
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	9940
2 квалификационный уровень	10825
3 квалификационный уровень	10904
4 квалификационный уровень	11063
1.3.Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	8034
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	8560
2 квалификационный уровень	9417
2.Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников	

культуры, искусства и кинематографии среднего звена	
	8007
2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
	11106
3. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
3.1 Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8805
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	9866
2 квалификационный уровень	10566
3 квалификационный уровень	11447
4 квалификационный уровень	12327
5 квалификационный уровень	13388
3.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	15499
4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта	
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	7297
2 квалификационный уровень	8916
3 квалификационный уровень	9724
5. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
5.1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей следующих служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	8032
2 квалификационный уровень	8296

5.2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей следующих служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	8618
2 квалификационный уровень	8900
3 квалификационный уровень	10370
4 квалификационный уровень	10578
5 квалификационный уровень	11087
5.3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей следующих служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	10 938
2 квалификационный уровень	11577
3 квалификационный уровень	11 880
4 квалификационный уровень	11 974
5 квалификационный уровень	12069
5.4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей следующих служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	12445
2 квалификационный уровень	12729
3 квалификационный уровень	12824
6. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
6.1.Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	7 541
2 квалификационный уровень	8071
6.2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	8034
2 квалификационный уровень	9014
3 квалификационный уровень	10466
4 квалификационный уровень	10 768

Приложение № 2
к Положению

Положение о выплатах компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений в виде процентных надбавок, фиксированных выплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда.

1.Перечень видов выплат компенсационного характера:

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

- выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за особенности и специфику работы педагогических работников:

с лицами с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

с лицами, осужденными к лишению свободы, к принудительным работам, подозреваемыми и обвиняемыми, содержащимися под стражей;

с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;

- иные выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

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

2.1 Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за

каждый час работы в ночное время и устанавливается в размере 35 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы в ночное время.

2.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

2.3 Выплата за сверхурочную работу оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной в соответствии с действующим у данного работодателя системы оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем полуторном размере, за последующие часы – не менее чем двойном размере.

2.4 Выплата за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению между работником и работодателем с учетом содержания и характера дополнительной работы. Сумма доплаты за совмещение не должна превышать полную ставку по совмещаемой должности.

2.5 К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся следующие выплаты для педагогических работников за дополнительную работу, не входящую в

прямые должностные обязанности согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных учреждений:

- за классное руководство (создание педагогических условий для развития группы (курса) обучающихся по программам среднего профессионального образования, высшего образования) в размерах до 10 % (включительно) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за проверку письменных работ устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки до 15% (включительно);

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы до 10% (включительно);

- за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы до 10% (включительно);

- за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам учреждения, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист", до 20 % (включительно);

- за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам учреждения, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист", до 30 % (включительно);

- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам учреждения, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник" устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в размере до 20 % (включительно);

- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам учреждения, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник" устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в размере до 30% (включительно).

Размер выплат компенсационного характера, указанных в абзаце первом настоящего подпункта, устанавливается в абсолютных величинах либо в процентах от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы локальным нормативным актом учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

- Помимо выплат, предусмотренных абзацем первым настоящего подпункта, к выплатам компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относится ежемесячное

денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и адаптированные основные общеобразовательные программы (далее - ежемесячное денежное вознаграждение), выплачиваемое за счет средств иного межбюджетного трансферта, предоставленного из федерального бюджета бюджету Астраханской области.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается из расчета 10 000,00 рублей в месяц с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации и выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, но не более двух выплат ежемесячно денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах).

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается дополнительно к выплате за работу по классному руководству (кураторству), предусмотренной абзацем первым настоящего подпункта.

3. Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 5 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

4. Выплата за особенности и специфику работы педагогических работников устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактический объем учебной (преподавательской) нагрузки, определенный в порядке, утвержденном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (далее - фактический объем учебной нагрузки), в следующих размерах:

- за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении в размере до 15% (включительно);

- за особенности работы педагогических работников учреждений, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том

числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом фактического объема учебном нагрузки по преподаваемому предмету, до 20 % (включительно).

5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается работодателем в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 3
к Положению

Положение о выплатах стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений в виде процентных надбавок от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или фиксированных выплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда.

1.Перечень видов выплат стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);

иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

2.Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактический объем учебной нагрузки в следующих размерах:

- за наличие высшей квалификационной категории в размере до 35% (включительно);
- за наличие первой квалификационной категории в размере до 15% (включительно).

3.Педагогическим работникам учреждений при наличии почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- за почетное звание «Народный» в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за почетное звание «Заслуженный» в размере 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за почетное звание «Почетный работник» в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.Педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно выплачивается надбавка в размере 30% от оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы за фактический объем учебной нагрузки в течение трех лет с начала осуществления педагогической деятельности при условии заключения трудового договора с образовательной организацией:

- в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования после окончания ими образовательной организации высшего образования и (или) окончания обучения по программам подготовки специалистов среднего звена в профессиональных образовательных организациях;

- при допуске к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

- при допуске к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

Право на выплату сохраняется (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву (контракту);
- предоставления отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- поступления в аспирантуру на очную форму обучения для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

5.Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливается работникам учреждений в соответствии с критериями оценки деятельности работников учреждений согласно Приложению № 4 к Положению.

Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливается на срок не более одного года в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждений и не может превышать трехкратного размера от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия), созданной локальным нормативным актом учреждения, в целях принятия объективного решения.

6.Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в соответствии с порядком выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет (приложение № 5 к Положению).

7. Премиальные выплаты производятся работникам учреждений по результатам работы за определенный период с учетом показателей эффективности работы работников учреждения, устанавливаемых локальным нормативным актом учреждения, а также к профессиональным и иным праздникам, юбилейным датам.

Основными условиями премирования являются :

– строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностным инструкциям;

– успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;

– неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка работы учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов, поручений администрации школы.

Премиальные выплаты в расчете на одного работника учреждения максимальными размерами не ограничиваются и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются работникам учреждения локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения комиссии как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

В целях качественного стимулирования работников размер (сумму) премирования, указанную в локальном нормативном акте, увеличивают на разницу между минимальным размером оплаты труда и заработной платы за месяц, исходя из пропорционально отработанного времени в расчетном месяце.

Право на получение премии имеют все работники учреждения, согласно штатному расписанию, в том числе принятые на работу по совместительству

Руководитель может премироваться на основании распоряжения администрации МО «Харабалинский район» в пределах фонда оплаты труда учреждения на очередной финансовый год.

За нарушение и неисполнение своих обязанностей работниками размеры премии могут быть уменьшены или отменены полностью в следующих случаях:

– грубое нарушение трудовой дисциплины – до 100%;

– срывы сроков сдачи отчѐтов – до 50%;

– обоснованные жалобы от родителей – до 100%;

– неисполнение должностных обязанностей в полном объѐме – до 100%

Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Размеры премиальных выплат к юбилейным датам 50, 55, 60, 65 лет и

так далее до 5000 руб. Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются работникам учреждения локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения комиссии.

8. В рамках иных выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права, советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательных учреждений и профессиональных учреждений (далее - советники по воспитанию) устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения из расчета 5 000 рублей в месяц (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам по воспитанию одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника по воспитанию в двух и более образовательных организациях) с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации и выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, включая выплату среднего заработка в установленных законодательством Российской Федерации случаях, начисленного с суммы выплаченной надбавки, учтенной в расчете данного среднего заработка.

:

Приложение №4
к Положению

Критерии
оценки труда работников МКОУ «СОШ № 3 г. Харабали» при постоянно установленной стимулирующей выплате по результатам работы за учебный год

Категории работников	Критерии
Педагогические работники	Подготовка обучающихся, воспитанников – победителей и призеров мероприятий муниципального, регионального, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования)
	Участие и результаты участия обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.
	Положительная динамика результатов обучающихся, воспитанников по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик.
	Выполнение количественных и качественных показателей оказываемых муниципальных услуг: Сохранность контингента в образовательном учреждении – процент отчисленных по неуважительным причинам (исключены за неуспеваемость и т.д.) до окончания срока обучения к общему количеству детей в образовательнос учреждении; Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся Результаты ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников), реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, работа с детьми из социально-неблагополучных семей.
	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения. Обязательным условием назначения надбавки по данному показателю является учет результатов обучения на основании независимой диагностики сформировавшихся компетенций

	обучающихся (государственная итоговая аттестация, административные контрольные и проверочные работы, региональные и федеральные проверочные работы и т.п.)
	Участие в государственной итоговой аттестации; Работа в летнем оздоровительном учреждении
	Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.
	Высокие результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся, воспитанников при обязательном условии: публичное представление (оценка) результатов деятельности.
	Проведение открытых уроков, занятий, внеклассных мероприятий, районных семинаров, мастер – классов и т.д. высокого качества при обязательном условии – разработка и утверждение критериев оценки качества проводимых уроков и мероприятий.
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья обучающихся, воспитанников, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся, воспитанников здорового образа жизни. Отсутствие несчастных случаев и травматизма.
	Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года», «Воспитатель года» и др.) Совершенствование профессионального мастерства: курсы, конкурсы , проекты, гранты, стажировочные площадки: квалификационная категория, публикации
	Эффективная организация воспитательной работы в качестве классного руководителя, воспитателя, при обязательном условии: разработка и утверждение критериев оценки эффективности работы.
	Реализация индивидуального подхода к обучающимся, ориентированного на учет различных особенностей в развитии, образовательных потребностей, склонностей обучающихся, воспитанников, возможность выстраивать гибкие образовательные траектории.
	Низкий уровень заболеваемости воспитанников (для воспитателей)
	Использование в учебном процессе дистанционных

	образовательных технологий и электронных средств обучения.
	Реализация в образовательной деятельности авторской (экспериментальной) программы, прошедшей независимую экспертизу.
	Разработка адаптированной учебной программы для лиц с особыми образовательными потребностями.
	Реализация образовательной деятельности в формате сетевого взаимодействия с иными организациями и учреждениями.
	Сохранность имущества, выполнение требований СанПина
	и прочие
Административно-управленческий персонал	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования, антимонопольного законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб). Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг.
	Информационная открытость (актуализация информации, содержащейся на сайте образовательного учреждения, информационного стенда, участие в процедуре независимой оценки качества образования)
	Эффективная организация воспитательной работы в качестве классного руководителя, воспитателя при обязательном условии: разработка и утверждение критериев оценки эффективности работы. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних.
	Сохранность контингента в пределах одной степени обучения (коэффициент выбытия из образовательного учреждения).
	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий).
	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов. Наставничество в образовательных учреждениях.
	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения.
	Отношение среднего балла ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами ЕГЭ.
	Результаты ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ

	Отсутствие обоснованных жалоб.
	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации.
	Участие и реализация национальных проектов, государственных, муниципальных программ.
	Отсутствие дисциплинарных взысканий.
	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса при обязательном условии: разработка и утверждение критериев оценки эффективности работы.
	Сохранность имущества, выполнение требований СанПина
	и прочие
Иные работники	Высокий уровень исполнительной дисциплины и эффективная производственная деятельность
	Отсутствие дисциплинарных взысканий.
	и прочие

Приложение № 5
к Положению

Порядок
выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу) работникам муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя школа № 3 г. Харабали» Астраханской области.

1.Общие положения

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу) муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя школа № 3 г. Харабали» Астраханской области, (далее - учреждение), производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет в следующих размерах:

при стаже работы	в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
свыше 10 лет	25

1.1 Стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется год за год.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- периоды работы в федеральных органах государственной власти, а также в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления;

- периоды работы в организациях и на предприятиях всех форм собственности и видов экономической деятельности на должностях, знания и опыт работы на которых необходимы для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями;

- время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов; время работы в аппарате партийных органов всех уровней (до 14

марта 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

- время работы в должности старшего пионервожатого в период до 1 апреля 1991 года;

- время работы на должности военного руководителя и руководителя допризывной подготовки в период до 1 сентября 1994 года;

- время, когда работник учреждения фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично, а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе;

- время, когда работник учреждения не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время обучения работников учреждения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, если они работали в учреждении до поступления на учебу;

- время периода регистрации в государственных учреждениях службы занятости, в течение которого в установленном законом порядке производилась выплата пособия по безработице, при условии, если вышеперечисленному периоду предшествовала и за ним непосредственно следовала работа, дающая право на ежемесячную надбавку за выслугу лет;

- время нахождения на действительной военной службе.

3. Начисление и выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет

3.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы и выплачивается ежемесячно, одновременно с заработной платой.

3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет.

3.4. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения.

3.5. При увольнении работника учреждения ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

4. Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной

надбавки за выслугу лет

4.1.Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа (далее - комиссия).

4.2. Состав комиссии и порядок ее работы утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

4.3. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) информация о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника учреждения, оформленная в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Ответственность за соблюдение установленного порядка начисления ежемесячной надбавки за выслугу лет

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр работникам учреждения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет возлагается на специалиста, ответственного за ведение кадровой работы.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет или определения размеров ежемесячной надбавки за выслугу лет рассматриваются в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Приложение № 6
к Положению

Положение о материальной помощи работников МКОУ «СОШ №3 г. Харабали»

Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в исключительных случаях за счет экономии фонда оплаты труда в пределах общего фонда оплаты труда.

Материальная помощь в целях социальной поддержки устанавливается в следующих случаях и размерах:

• длительное заболевание; заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения - до 10000 руб.;

• смерть близких (супруги, родители, дети) - до 5000 руб.;

• рождение ребенка - до 5000 руб.;

•в связи с тяжелым материальным положением - до 5000 руб.;

• в случае пожара, гибели имущества – до 10000 руб.,

- в иных особых случаях по решению комиссии

Порядок оказания материальной помощи.

1. Решение о выплате материальной помощи работнику Учреждения принимается на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

2. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь выплачивается члену его семьи (супругу (е), детям), близким родственникам (родителям, братьям, сестрам).

3. Материальная помощь выплачивается работнику Учреждения в месяце, следующим за месяцем обращения.

4. Материальная помощь одному работнику в течение года может оказываться неоднократно при наличии оснований для выплаты и финансовой возможности Учреждения.

5. Решение об оказании материальной помощи производится по приказу директора школы по решению комиссии, состоящей из представителя работодателя и профсоюзного комитета

6. Оказание материальной помощи работникам Учреждения - есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказать влияние на сам факт и размер материальной помощи.