

«Согласовано»  
Председатель профкома  
Л.Ф. Баканова  
«14» октября 2024 г.

«Утверждаю»  
Директор МОУ «Ряжская СШ №4»  
Т.Ю. Божскова  
«15» октября 2024 г.  
Введено в действие приказом по школе № 224/1  
от «15» октября 2024 г.

## **Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Ряжская средняя школа №4» (новая редакция)**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Ряжская средняя школа №4» определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МОУ «Ряжская СШ №4» и составлено на основании Постановления администрации Ряжского муниципального округа Рязанской области № 1180 от 09 октября 2024 года.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов; утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий период;

1.3. Формирование системы оплаты труда работников муниципальных учреждений осуществляется с учетом следующих условий:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права и настоящим Положением;
- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- мнения профсоюзного органа работников учреждения.

«Согласовано»

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Баканова Л.Ф.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«Утверждаю»

Директор МОУ «Ряжская СШ №4»

\_\_\_\_\_ Божекова Т.Ю.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Введено в действие приказом по школе № \_\_\_\_\_

от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Ряжская средняя школа №4» (новая редакция)**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Ряжская средняя школа №4» определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МОУ «Ряжская СШ №4» и составлено на основании Постановления администрации Ряжского муниципального округа Рязанской области № 1180 от 09 октября 2024 года .

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов; утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий период;

1.3. Формирование системы оплаты труда работников муниципальных учреждений осуществляется с учетом следующих условий:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права и настоящим Положением;
- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- мнения профсоюзного органа работников учреждения.

1.4. Заработная плата работников образовательной организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждений в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по

оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, определенному трудовым договором.

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

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

1.9. Заработная плата работника образовательной организации включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

1.10. На обеспечение размеров окладов (ставок заработной платы) работников направляется не менее 70 % фонда оплаты труда МОУ «Ряжская СШ №4». Объем средств на выплаты стимулирующего характера составляет не более 30 % средств на оплату труда.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Положение об оплате труда работников Школы включает в себя следующее:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее минимальные должностные оклады) работников образовательной организации, по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя образовательной организации.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования (с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников).

Предельная доля оплаты труда работников административно- управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40 процентов.

2.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников Школы устанавливаются руководителем образовательной организации на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ ( в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ).

2.1.4. Работникам образовательной организации устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам).

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) не образует новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (ставка) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размер оплаты труда работников учреждений определяется путём суммирования должностного оклада ( ставки) и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.1.5. Работникам образовательной организации с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

Решение о введении соответствующих персональных коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка) не образует новый должностной оклад (ставка) и не увеличивается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставка) определяется путем умножения должностного оклада (ставки) работника на персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении руководителя Школы принимается руководителем вышестоящего органа.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0

2.1.6.Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики- величина повышения, применяемая к должностному окладу ( ставка) , обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных учреждениях образования, а также иные выплаты, предусматриваемые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, применяется	Размеры коэффициентов
1. Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа	0,25
2. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	0,2
3. Учителям за углублённое обучение по предмету	0,15

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

2.1.8. Штатное расписание организации формируется и утверждается руководителем организации и включает в себя размеры окладов ( должностных окладов), ставок заработной платы , компенсационные и стимулирующие выплаты.

Штатное расписание составляется в соответствии с унифицированной формой N Т-3 ( постановление Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2003 № 1) и включает в себя все должности специалистов , профессии работников организации.

При формировании штатного расписания предусматриваются должности и профессии , предусмотренные единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно реализующие образовательные программы ( выполняющие работы), направленные на достижение определённых уставом организации целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

К вспомогательному персоналу организации относятся работники организации, создающие условия для реализации образовательных программ ( выполнения работ), направленных на достижение определённых уставом целей деятельности организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно – управленческому персоналу организации относятся работники , занятые управлением (организацией) реализации основных образовательных программ ( выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

## **2.2. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

2.2.1. Размеры должностных окладов работников школы, занимающих должности работников учебно-вспомогательного персонала (далее – учебно-вспомогательный персонал), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов учебно- вспомогательного персонала приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.2.2. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы в образовательном учреждении;
- персональный повышающий коэффициент;

## **2.3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.**

2.3.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлены в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 « О продолжительности рабочего времени ( нормам часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников , оговариваемой в трудовом договоре».

Размеры должностных окладов работников школы, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники) установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов педагогических работников приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов педагогических работников, не входящих в профессиональную квалификационную группу должностей работников образования:

Наименование должности	Рекомендуемый размер должностного оклада, не менее руб.
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	35.654,62

2.3.2. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам:

- по занимаемой должности ;
- за квалификационную категорию;
- за уровень образования;
- за специфику работы в образовательном учреждении;
- за стаж педагогической работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Размер повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке) педагогических работников по уровню образования, за стаж работы, за квалификационную категорию:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада (ставки)	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	0,07
	Среднее специальное образование	х
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,57
	Стаж работы от 15.до 20 лет	0,47
	Стаж работы от 10 до 15 лет	0,37
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,27
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,17
	Стаж работы от 0 до 2 лет	х
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория первая категория	0,77
	высшая категория	0,92

2.3.3. В установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный на 31 декабря.

## **2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений**

2.4.1. Размеры должностных окладов работников школы, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая

2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и повышающих коэффициентов приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.4.2. Работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы в Школе;
- персональный повышающий коэффициент.

## **2.5. Порядок и условия оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.**

2.5.1. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих (далее – работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Должностные оклады работников приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.5.2. Работникам, занимающим отраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы в общеобразовательном учреждении;
- персональный повышающий коэффициент;
- за уровень образования;
- за выслугу лет:

Наименование коэффициента	Основание для повышения базовой ставки (оклада)	Коэффициент
Коэффициент уровня образования	высшее проф. образование	0,07
	среднее спец. образование	х
Коэффициент за выслугу лет	стаж работы от 3 до 8 лет	0,1
	стаж работы от 8 до 13 лет	0,15
	стаж работы от 13 до 18 лет	0,2
	стаж работы от 18 до 23 лет	0,25
	стаж работы свыше 23 лет	0,3

- за классность ( водителям) –
- водитель 2 класса- 0,1
- водитель 1 класса- 0,25

## **2.6. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий**

2.6.1. Размеры должностных окладов профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Минздравсоцразвития от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Должностные оклады рабочих приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.6.2. Работникам рабочих профессий устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам:

- по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент.

## **2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

2.7.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.7.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

2.7.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.7.4. Для работников школы за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- оплата в двойном размере за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за классное руководство педагогическим работникам - 20% при наличии 25 обучающихся в классе, 10 % - при наличии менее 25 обучающихся в классе;
- за проверку тетрадей до 15 % : базовый оклад разделить на норму часов на одну ставку и умножить на количество часов, которые ведёт учитель. Полученная цифра умножается для учителей русского языка на 15 %, для учителей начальных классов, математики, английского языка- на 10 % ;
- за заведование кабинетом -10% ;
- за заведование учебными мастерскими – 35%;
- доплата за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию « педагог-наставник»;
- доплата за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог- методист».

2.7.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих и персональных коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда: повар, рабочий по кухне, лаборант, учитель химии, информатики, технологии – 12 %.

Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором в



зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам, получавшим её ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой надбавки. 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 осуществление указанной выплаты не производится.

2.7.7. В образовательной организации каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере - 40 %.

2.7.8. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.7.9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.10. 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.

2.7.11. 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.

2.7.12. Оплата труда в нерабочие праздничные дни.

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

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

2.7.13. Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников (классное руководство, проверка письменных работ), определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте либо коллективном договоре (соглашении) образовательного учреждения.

2.7.14. Доплата за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист», производится в размере 5.000 рублей в месяц.

2.7.15. Доплата за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник», производится в размере 5.000 рублей в месяц.

## **2.8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.8.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников школы в соответствии с

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного органа работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам образовательного учреждения.

2.8.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному должностному окладу.

2.8.3. Финансирование стимулирующих выплат может осуществляться как за счет средств бюджета, так и за счет внебюджетных источников.

2.8.4. При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- за особый режим работы;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж, непрерывной работы, выслугу лет в учреждении образования.

Работникам Школы:

- молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим учреждения среднего профессионального образования, со стажем работы до 3-х лет – 3.000 рублей ежемесячно;
- молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим учреждения высшего профессионального образования, со стажем работы до 3-х лет – 5.000 рублей ежемесячно;
- вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя устанавливается в следующем размере:

1000 рублей за организацию воспитательной работы в классе 25 и более человек в муниципальных общеобразовательных учреждениях, расположенных в городской местности.

1000 рублей за организацию воспитательной работы в классе 14 и более человек в муниципальных общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

В классах с меньшей наполняемостью уменьшение размера выплат за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся

- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения на основе Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения, максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

2.8.6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится на заседании рабочей группы, в состав которой входят представители первичной профсоюзной организации во главе с председателем профкома, руководители предметных методических объединений, заместители директора школы. Председатель рабочей группы – директор школы.

2.8.7. Порядок и размеры стимулирующей выплаты- премии утверждаются Положением об оплате труда работников МОУ «Ряжская СШ №4» и согласовываются с профсоюзным комитетом школы.

2.8.8. Выплаты премий осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

2.8.9. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.8.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения:

- руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, непосредственно подчинённым руководителю учреждения;
- остальным работникам структурных подразделений по представлению руководителя структурного подразделения.

2.8.11. Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда работников устанавливается в размере, не превышающем 30 процентов.

### **III. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.1. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается постановлением администрации Ряжского муниципального округа Рязанской области, в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации в соответствии с установленными критериями..

3.1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации , содержащими нормы трудового права.

3.1.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются постановлением администрации Ряжского муниципального округа Рязанской области в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации в соответствии с установленными критериями..

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, учрежденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень заработной платы руководителя учреждения устанавливается через определение соотношений средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников учреждения определяется в кратности от 1 до 4.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения по учебно-воспитательной работе и главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными актами учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения по административно-хозяйственной работе устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда работников учреждения.**

4.1. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) в порядке, установленном учреждением.

4.2. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

На выплату материальной помощи могут использоваться средства, полученные за счет разрешенных видов деятельности.

«Согласовано»

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Баканова Л.Ф.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«Утверждаю»

Директор МОУ «Ряжская СШ №4»

\_\_\_\_\_ Божекова Т.Ю.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Введено в действие приказом по школе № \_\_\_\_\_  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

#### **ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 К ПОЛОЖЕНИЮ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МОУ «РЯЖСКАЯ СШ №4»**

На основании Положения об оплате труда работников МОУ «Ряжская СШ №4» устанавливается следующий порядок начисления оплаты труда работников  
Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, минимальный должностной оклад (ставка) педагогических работников учреждения <b>8.612 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	X
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,02
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	0,03
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,05

Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений», <b>должностной оклад 11.461 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением: учебно-консультационным пунктом, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	X
2 квалификационный уровень	Заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,18

Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов работников учреждения, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», <b>должностной оклад 4279 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка,	X
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	0,05
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», <b>должностной оклад 4.450 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, лаборант, водитель, водитель школьного автобуса	X
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	0,11
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжн.катег.	0,79
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,96
5 квалификационный уровень	Заведующий мастерской.	1,12
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», <b>должностной оклад 4.998 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности	X

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II должностная категория	0,33
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,46
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,87

Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов профессий рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», <b>должностной оклад 4.023 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)	0,04 -2 квалификационный разряд; 0,09 -3 квалификационный разряд;
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	0,142
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», <b>должностной оклад 4213 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР	0,11 -5 квалификационный разряд;

Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов работников учреждения, занятых в сфере культуры, искусства и кинематографии

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», должностной оклад <b>5.562 руб.</b>	
Библиотекарь	0,19
вторая категория	0,43
первая категория	0,56
«ведущий»	0,86

**ПОРЯДОК  
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ) <\*>, А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В  
УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

<\*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.



1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется

руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.