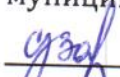


СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления
образования Кушвинского
муниципального округа
 С.А. Зараменских

ПРИНЯТО ОБЩИМ

СОБРАНИЕМ

Протокол № 38

от «22» декабря 2025 года

УТВЕРЖДЕНО

Директор МАОУ СОШ №3

Н.К. Сташкова Приказ

№ 331 от «22» декабря 2025г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
Кушвинского муниципального округа
средней общеобразовательной школы №3

Глава 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Кушвинского муниципального округа средней общеобразовательной школы № 3 (далее МАОУ СОШ № 3), реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников МАОУ СОШ № 3.

1.2. Заработная плата работников МАОУ СОШ № 3 устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

1.3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАОУ СОШ № 3 устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда включают в себя:

- размер должностного оклада работника,
- компенсационные выплаты,
- стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты назначаются приказом руководителя учреждения работнику ежемесячно.

1.4. Фонд оплаты труда МАОУ СОШ № 3 формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательного учреждения должен составлять не менее 30 процентов.

1.5. Проект штатного расписания МАОУ СОШ № 3 разрабатывается в соответствии с **«Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Кушвинского муниципального округа, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования»**, согласовывается с учредителем, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.6. Должности работников, включенные в штатное расписание, должны определяться в соответствии с Уставом МАОУ СОШ № 3 и

соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МАОУ СОШ № 3 устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;
- Перечня видов выплат компенсационного характера;
- Перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. При определении размера оплаты труда работников МАОУ СОШ № 3 учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы (выслуга лет), наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников МАОУ СОШ № 3 предельными размерами не ограничивается.

2.3.1. Изменение оплаты труда педагогических работников производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

2.4. При наступлении у работника права, в соответствии с п. 2.3.1. настоящего Положения, на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в другие периоды, в течение которых сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Заместитель директора (по учебно-воспитательной работе) МАОУ СОШ № 3:

— проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры должностных окладов заработной платы работников;

— составляет тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МАОУ СОШ № 3 помимо своей основной работы.

2.6. Директор:

— утверждает тарификационные списки, составляет проект штатного расписания,

— несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАОУ СОШ № 3,

— утверждает согласованное штатное расписание работников МАОУ СОШ № 3.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в МАОУ СОШ № 3 педагогическими работниками, определяется руководителем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в

сфере образования, и учебно - методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения

3.1. Оплата труда работников МАОУ СОШ № 3 включает в себя:

- размеры должностных окладов заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

МАОУ СОШ № 3 в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размеры должностных окладов работников МАОУ СОШ № 3 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, в соответствии Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- № 216н от 05.05.2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»
- № 247н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»
- № 248н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".
- № 570 от 31.08.2007 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" и от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

3.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

3.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

**Порядок определения оплаты труда
учебно-вспомогательного персонала, служащих**

3.5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, служащих определены в Приложении № 1 Настоящего Положения.

3.6. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, служащим устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с главой 5, 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда библиотекаря

3.7. Размер должностного оклада библиотекаря установлен в приложении №1 настоящего Положения, на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

3.8. С учетом условий и результатов труда библиотекарю устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с главой 5,6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда педагогических работников

3.9. Размер должностных окладов заработной платы педагогических работников установлен в соответствии с Приложением №1 настоящего Положения.

3.10. Размер должностных окладов педагогических работников повышается в следующих размерах:

- за высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25%;
 - за 1 квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20%;
 - выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (п. 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации) - на 20% сроком на два года;
- Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, производить повышение размера ставки заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, присвоенную этому педагогическому работнику по другой педагогической должности.

Указанные повышения образуют новые должностные оклады. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат производятся исходя из размеров должностных окладов с учетом данных повышений.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность»

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАОУ СОШ № 3 педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и составляет не более 36 часов в неделю. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам может быть увеличен до 45 часов в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности основного педагогического работника;
- наличия вакантных ставок;
- на период отпуска по беременности и родам;
- на период отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет основного педагогического работника;
- на период отпуска по уходу за ребенком до 3 лет основного педагогического работника.

3.11. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.12. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.13. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя МАОУ СОШ № 3 и его заместителей

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются учредителем и определяются трудовым договором. Оплата труда руководителя включает в себя:

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в Порядке, утвержденном Постановлением администрации Кушвинского муниципального округа, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной

организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций и определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.2. Оплата труда заместителей руководителя включает в себя:

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

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем до 90% должностного оклада руководителя МАОУ СОШ № 3.

Заместителям руководителя МАОУ СОШ № 3 устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5, 6 настоящего Положения.

Глава 5. Компенсационные выплаты

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников МАОУ СОШ № 3 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах к должностному окладу. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам МАОУ СОШ № 3 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 4) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату, с письменного согласия работника;
- 5) иные выплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе доплата до минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ)).

5.4. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается на основании проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ предоставляется:

- выплата, не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Таблица распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах установленных нормативными актами учреждения».

В случае истечения срока действия специальной оценки условий труда указанные компенсации сохраняются работникам до проведения очередной СОУТ.

5.5. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Районный коэффициент, начисляемый в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, не должен включаться в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

5.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) с учетом содержания и (или) пропорционально объему дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда. При, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение норм труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации руководитель учреждения может привлекать работника для сверхурочной работы. Количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем двух часов за каждый рабочий день в учетном периоде по календарю шестидневной рабочей

недели, оплачивается не менее чем в полуторном размере. Остальные часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере. При этом не имеет значение, каким образом фактически распределялась сверхурочная работа по дням (сменам). Оплата за сверхурочную работу не входит в минимальный размер оплаты труда (далее МРОТ), так как является компенсацией работнику за переработку, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. При суммированном учете рабочего времени нормальная продолжительность работы соблюдается за учетный период, который равен месяцу. Расчет определяется путем деления должностного оклада заработной платы работника на месячное количество рабочих часов в текущем месяце, в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Выплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время с 22.00 часов предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня. Размер повышения оплаты труда за период в ночное время составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Расчет части должностного оклада заработной платы за час работы определяется путем деления ставки заработной платы должностного оклада работника на месячное количество рабочих часов в текущем месяце в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

Сотрудникам учреждения, отработавшим в выходные и нерабочие праздничные дни в пределах месячной нормы времени, выплачивается доплата в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, то есть работнику по итогам месяца выплачивается:

- полный оклад со всеми надбавками и доплатами, которые установлены к окладу (если он отработал норму рабочего времени);
- доплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 152 ТК РФ).

Если сотрудник переработал месячную норму, доплата за работу в выходной (праздничный) день рассчитывается по формуле:

Доплата за работу в выходной (праздничный) день	=	Дневная ставка x 2 или	Часовая ставка x 2	x	Количество отработанных часов
---	---	------------------------	--------------------	---	-------------------------------

5.7. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату, с письменного согласия педагогического работника устанавливаются в следующих размерах:

5.7.1. За проверку письменных работ по предметам:

1. Начального образования

- русский язык -10%,
- математика - 5 %,
- иностранный язык – 5 %.

2. Общего образования:

- русский язык, литература – 10%
- иностранный язык – 5 %
- математика (алгебра, геометрия, вероятность и статистика) – 5%
- физика, химия, биология, география, история, обществознание - 5%.

3. Специального коррекционного класса (СКК):

- русский язык – 10%;
- речь и альтернативная коммуникация – 10%;
- математика – 5%;
- математические представления – 5%.

4. Индивидуального обучения на дому:

- русский язык – 10%;
- речь и альтернативная коммуникация – 10%;
- математика (алгебра, геометрия, вероятность и статистика) – 5%;
- математические представления – 5%;
- иностранный язык – 5 %;
- физика, химия, биология, география, история, обществознание - 5%.

5.7.2. За заведование учебным кабинетом, мастерскими, спортивным залом – 1000 рублей.

5.7.3. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, с их письменного согласия, осуществляется доплата в размере: 3000 рублей из областного бюджета и 10000 рублей из федерального бюджета, независимо от количества обучающихся в классе, на которых приказом директора возложены обязанности классного руководителя.

Право на получение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения из федерального бюджета за классное руководство имеют педагогические работники учреждения в населенных пунктах численностью менее 100 тысяч человек. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам выплачивается за классное руководство, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах, временно, в связи с заменой отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости классное руководство может осуществляться учителями из числа руководителей и других работников школы, ведущих учебные занятия в данном классе.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- определяется с учетом районного коэффициента.

5.7.4. Доплата за увеличение работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором в следующих размерах:

- руководителю школьным методическим объединением – до 2000 рублей;
- руководителю муниципального методического объединения – 1000 рублей;
- руководителю рабочими группами учреждения - до 2000 рублей;
- координатору, куратору проектов: «Большая перемена», «Орлята России», «Мы за позитив», «ВПК», «Ориентиры жизни», «ЮИД», «ДЮП», «Волонтеры», (с сентября по май), «Летнее озеленение» (с февраля по сентябрь) - до 2000 рублей, клуба общения первоклассников и их родителей – до 1000 рублей (с октября по март);
- педагогу – навигатору по реализации профессиональной ориентации проекта «Билет в будущее», из расчета на одного педагога - навигатора до 20 обучающихся – 1000 рублей, с 21 до 40 обучающихся – 2000 рублей, с 41 до 60 обучающихся – 3000 рублей;
- руководителю Центра образования «Точка роста» из расчета менее 7 общеразвивающих программ – 5000 рублей, от 7 – 9 общеразвивающих программ – 6000 рублей, более 10 развивающих программ – 8000 рублей;
- руководителю школьного спортивного клуба – до 2000 рублей;
- за внеклассную работу по физической культуре – 1000 рублей;
- руководителю Школьного музея – до 2000 рублей;
- за подготовку к основному государственному экзамену – до 3000 рублей;
- за оказание консультативной методической, практической помощи молодым педагогам, вновь прибывшим педагогам (наставничество) – 10 % должностного оклада;
- выпускнику профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), но не более чем на 2 года – 20% должностного оклада.
- за работу в информационной системе Навигатор дополнительного образования (в зависимости от отношения: количество зачисленных обучающихся по программам дополнительного образования / показатели муниципального задания *100%), 80%- 85% – 5% должностного оклада,

- 86%-90% – 10% должностного оклада, 91-100% – 15% должностного оклада;
- председателю первичной профсоюзной организации – до 50% должностного оклада;
 - уполномоченному по охране труда – до 30% должностного оклада;
 - за организацию питания до 3000 рублей;
 - за информационный обмен РБД до 5000 рублей;
 - за администрирование, ведение ГИС СО «ЕЦП» до 4000 рублей;
 - за ведение официального сайта образовательного учреждения до 4000 рублей;
 - за ведение официальной страницы учреждения в социальных сетях до 2000 рублей;
 - за ведение канала учреждения в МАХ до 2000 рублей;
 - за ведение ГИС «Профилактика» до 4000 рублей;
 - руководителю психолого-педагогической комиссии; руководителю логопедического пункта учреждения до 10% должностного оклада;
 - за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов – 20% должностного оклада;
 - за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах, группах – 15% должностного оклада.
 - Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями: за организацию работы Центра детских инициатив, за участие в апробации (интенсивность работы), на общее образование осуществлять в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на условиях софинансирования;

Дополнительная документационная нагрузка:

- аналитические отчеты, мониторинг по диагностическим контрольным работам, репетиционного тестирования и основного государственного экзамена: учителям математики, русского языка - до 2000 рублей; учителям обществознания, информатики, физики, географии, биологии - до 1000 рублей;
- за работу с отстающими учащимися - до 1000 рублей.

5.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий, по указанным выше причинам, с учетом ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство и других выплат.

5.9. Уроки временно отсутствующих учителей замещаются учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов по этому предмету производится почасовая оплата.

5.10. Педагогическому работнику, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), перешел на педагогическую работу в другую образовательную организацию, указанное повышение устанавливается на уменьшенный, на время педагогической работы, в предыдущей образовательной организации, срок.

Данное повышение устанавливается также при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас;
- в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке - в течение 6 месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение.

5.11. Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью, в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

5.12. В соответствии со статьей 133 Трудового Кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда (далее МРОТ). Таким образом, МРОТ для работников определяется пропорционально (либо нормам труда, если работник получает заработную плату за выполнение объемных показателей), отработанному времени в данном периоде. Данное правило распространяется и при работе на условиях совместительства.

В силу ст. 97 ТК РФ, к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени руководитель учреждения может привлекать работника для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ), если работник на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ). Таким образом, продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и все доплаты до МРОТ должны входить в это время, и если она превышает

установленные нормы, то работодатель обязан производить доплаты (ст. 152 ТК РФ и т.д.)

Доплата до МРОТ не индексируется при индексации заработной платы.

Педагогические работники, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации (далее ГИА) в рабочее время освобождаются от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на период исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ГИА, выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

Суммы выплат за сверхурочную работу, совмещение должностей, плату за ночные смены, труд в выходные и праздничные дни в состав МРОТ не входят, так как являются компенсацией работнику за переработку, а именно работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

При суммированном учете рабочего времени нормальная продолжительность работы соблюдается за учетный период, который равен месяцу.

5.13. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику выплачиваются пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Условия и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ в процентном или абсолютном размере.

Компенсирующие надбавки могут быть установлены по одному или нескольким показателям.

Компенсационные выплаты не образуют новые должностные оклады заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат.

5.14. Компенсационные выплаты осуществляются на основании приказа руководителя учреждения.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

6.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы,
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- материальная помощь.

Обязательным условием для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1) Выплаты стимулирующего характера за **интенсивность, и высокие результаты работы** устанавливаются за:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- работу в классе с количеством обучающихся воспитанников свыше 25 в размере 2% от размера ставки заработной платы за обучающегося;

2). **Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ** устанавливается за стабильные результаты или положительную динамику индивидуальных образовательных результатов (по результатам проведенной независимой оценки качества) в размере 5% должностного оклада.

3). **Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет** устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в учреждениях образования:

- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 5 % от установленного должностного оклада;
- при выслуге лет от 10 лет до 20 лет – 10 % от установленного должностного оклада;
- при выслуге от 20 лет и более лет – 15 % установленного должностного оклада.

В стаж за выслугу лет работникам МАОУ СОШ № 3 учитываются иные периоды в органах государственной власти, при условии, что перерыв в работе при переходе с этой работы на работу в образовательную организацию не превысил один месяц.

Надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) рассчитывается за фактически отработанное время в данном периоде, и за не более чем одну ставку.

4). **Премия по итогам работы** может выплачиваться за период с целью индивидуального поощрения работников за результаты труда:

а) *ежемесячная премия:*

Размер ежемесячной премии из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МАОУ СОШ №3 устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников МАОУ СОШ №3, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей в соответствии с Приложением № 2 настоящего Положения.

Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляются с участием профсоюзного органа.

Директор МАОУ СОШ № 3 утверждает комиссию по распределению стимулирующих выплат приказом по учреждению. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива и администрации.

В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, результаты самооценки работников, документации заместителей директора по блокам деятельности; итоговые ведомости успеваемости по предметам, портфолио педагога, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки комиссии.

По итогам работы, по набору критериев для каждой категории работников формируется рейтинговая таблица с отражением общего количества баллов в протоколе, который принимается открытым голосованием, при условии присутствия на заседании не менее половины членов. Один экземпляр протокола хранится у председателя комиссии, второй – в администрации с аналитическим справками.

На основании протокола издаётся приказ о премировании, который доводится до сведения работников в трёхдневный срок.

Ежемесячная премия начисляется и выплачивается в фиксированной сумме одновременно с заработной платой.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается в соответствии с Законодательством Российской Федерации. За выполнение важных работ и мероприятий стимулирующая выплата может быть установлена до 100 % должностного оклада.

Размер стимулирования педагогических работников учреждения устанавливается в следующем порядке:

- расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период в соответствии с критериями премирования;
- баллы, набранные всеми педагогическими работниками, суммируются;
- сумма стимулирующего фонда за определённый период (месяц) делится на суммарное количество баллов.
- определяется денежный эквивалент (денежный вес) каждого балла (в рублях);
- показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника;
- размер выплат определяются количеством набранных баллов, умноженных на стоимость одного балла за поощрительный период (месяц).

Размер стимулирующих выплат иных работников устанавливается в соответствии с количеством набранных баллов:

- от 40 и выше - от 31 % до 100 % должностного оклада;
- до 40 баллов - до 30% должностного оклада,

б) **единовременное премирование** применяется с целью поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАОУ СОШ № 3:

при вручении наград:

- Министерства просвещения Российской Федерации - до 10000 рублей,
- Министерства образования Свердловской области, Администрацией Горнозаводского управленческого округа Свердловской области, иными учреждениями Свердловской области – до 8000 рублей,
- Думы Кушвинского муниципального округа, Главы Кушвинского муниципального округа, Управления образования Кушвинского муниципального округа, иными муниципальными учреждениями – до 5000 рублей.

в связи с:

- праздничными днями (23 февраля, 8 марта, День учителя) - до 5000 рублей,
- юбилейными датами со дня рождения 50,55,60,65,70 и более (каждые 5 лет) - до 7000 рублей,
- юбилейными датами со дня открытия учреждения (50 лет и каждые последующие 5 лет) – до 10000 рублей.

При условии экономии фонда стимулирующие выплаты работникам осуществляются без ограничения размера выплаты:

- по итогам работы за квартал, учебный и календарный годы;
- за подготовку учреждения к новому учебному году.

6.3. Стимулирующие выплаты могут быть установлены по одному и нескольким показателям.

6.4. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из должностных окладов заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ.

6.5. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель МАОУ СОШ № 3 вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом.

Глава 7. Порядок выплаты материальной помощи.

7.1. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда руководитель, вправе оказывать работникам материальную помощь в связи:

- с тяжелым материальным положением;
- с рождением ребенка;
- со стихийными бедствиями, пожарами;
- с болезнью, операцией, лечением, зубопротезированием;
- со смертью близких родственников;
- с заключением брака;

7.2. Основанием для выплаты являются подтверждающие документы. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника. Решение о выплате принимается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи руководителем запрашивается расчет планового фонда оплаты труда МАОУ

СОШ № 3, подтверждающий наличие финансовых средств для выплаты материальной помощи.

Выплата материальной помощи максимальными размерами не ограничивается.

Глава 8. Порядок лишения стимулирующих выплат.

8.1. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены по следующим основаниям:

- неоднократное нарушение, правил внутреннего распорядка МАОУ СОШ №3;
- за нарушение Устава МАОУ СОШ №3;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики.

8.2. Решение о лишении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя на основании подтверждающих документов.

Глава 9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом МАОУ СОШ №3 и не должно противоречить ему.

9.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

9.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения директором.

9.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются приказом директора школы в порядке, предусмотренным трудовым законодательством с участием профсоюзного органа.

9.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель МАОУ СОШ № 3 несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 364594085773079485149359994365539118177086968238

Владелец Сташкова Наталия Константиновна

Действителен с 16.10.2025 по 16.10.2026