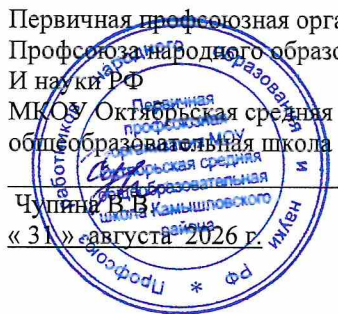


Первичная профсоюзная организация
Профсоюз народного образования
и науки РФ
МКОУ Октябрьская средняя
общеобразовательная школа
Чупина В.В.
« 31 » августа 2026 г.



МКОУ Октябрьская средняя
общеобразовательная школа
Директор



Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Октябрьская средняя общеобразовательная школа.

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее «Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Октябрьская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) применяется при исчислении заработной платы работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Октябрьская средняя общеобразовательная школа, реализующего программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – муниципальная образовательная организация), в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Главой Камышловского муниципального района (далее – Глава Камышловского МР).

2. Заработная плата работников муниципальной образовательной организации устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в муниципальной образовательной организации системы оплаты труда. Система оплаты труда в муниципальной образовательной организации устанавливается на основе настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации.

3. Фонд оплаты труда в муниципальной образовательной организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенной муниципальной образовательной организации, объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным муниципальным образовательным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание муниципальной образовательной организации составляется на основе Примерного штатного расписания муниципальной образовательной организации, установленного в приложении № 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Камышловского муниципального района, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденного Постановлением Главы Камышловского МР №87-ПГ от 06.08.2026., утверждается руководителем муниципальной образовательной организации по согласованию с Управлением образования администрации муниципального образования Камышловский муниципальный район (далее - Управление образования) и включает в себя должности служащих (профессии рабочих) муниципальной образовательной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. Руководитель образовательной организации вправе в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определять количество должностей и ставок, необходимых для

реализации задач.

Управление образования может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному персоналу, в фонде оплаты труда муниципальной образовательной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному персоналу муниципальной образовательной организации.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципальной образовательной организации, должны определяться в соответствии с уставом муниципальной образовательной организации 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 Российской Федерации от 21.02.2022 года №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников муниципальной образовательной организации, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации.

7. При определении размера оплаты труда работников муниципальной образовательной организации учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципальных образовательных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление 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.

8. Заработная плата работников муниципальной образовательной организации предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников муниципальной образовательной организации 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);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель муниципальной образовательной организации:

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

2) ежегодно на 1 сентября составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же муниципальной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание работников муниципальной образовательной организации;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников муниципальной образовательной организации.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в муниципальной образовательной организации 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.

13. Преподавательская работа в той же муниципальной образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же муниципальной образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных и муниципальных образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная муниципальная образовательная организация 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 муниципальной образовательной организации

15. Оплата труда работников муниципальной образовательной организации включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в **главе 4** настоящего Положения;
- 3) выплаты за дополнительные виды работ в соответствии с перечнем видов выплат, установленных в **главе 4** настоящего Положения;
- 4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в **главе 5** настоящего Положения.

16. Муниципальная образовательная организация, в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальной образовательной организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью.

18. Приведенные в настоящем Положении размеры фиксированных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются обязательными для установления. Размер оклада устанавливается за норму труда (в том числе за норму часов педагогической работы в неделю), за ставку заработной платы.

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам муниципальной образовательной организации, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальной образовательной организации, расположенной в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

«Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальной образовательной организации, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, расположенной в сельской местности приведен в **приложении № 2** к настоящему Положению.

20. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается работникам муниципальной образовательной организации на основании «Порядка повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников (кроме руководителя) муниципальных образовательных организаций Камышловского муниципального района, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования за квалификационную категорию.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим высшую первую категорию по результатам аттестации – на 20 процентов;

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

21. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение к размеру доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности:

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам – на 10 процентов фиксированного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам – на 15 процентов фиксированного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер доплат устанавливается в коллективном договоре и (или) положении об оплате труда организации.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

22. Выпускникам 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), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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.

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

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

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

25. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальной образовательной организации, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических

работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

26. Размеры фиксированных должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в **приложении №3**, к настоящему Примерному положению.

27. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

28. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

29. Размеры фиксированных должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в **приложении № 3** к настоящему Положению.

30. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

31. Размеры фиксированных окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в **приложении №3** к настоящему Положению.

32. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные **главами 4 и 5** настоящего Положения.

33. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципальной образовательной организации (директор), руководителя муниципальной образовательной организации (заведующий дошкольным учреждением), устанавливаются работодателем в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации.

34. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя, заведующего филиала, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципальной образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Оплата труда руководителя муниципальной образовательной организации устанавливается в соответствии с локальным актом, принятым учредителем муниципальной образовательной организации.

Оплата труда заведующего филиала, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципальной образовательной организации устанавливается в соответствии с локальным актом муниципальной образовательной организации, принятым руководителем муниципальной образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации.

Должностные оклады заведующего филиала, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципальной образовательной организации устанавливается работодателем на 30 процентов ниже минимального должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации.

Глава 4. Компенсационные выплаты, доплаты за дополнительные виды работ

35. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами муниципальной образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

36. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников муниципальной образовательной организации при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

37. Для работников муниципальной образовательной организации 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

38. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размер компенсационных выплат устанавливается на основании **приложения №4** к настоящему Положению.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

39. Всем работникам муниципальной образовательной организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 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».

40. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику муниципальной образовательной организации 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.

41. 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.

42. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за дополнительные виды работ, связанные с образовательной деятельностью устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, за работу с сайтом образовательной организации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются на основании приложения №4 к настоящему Положению. Размер доплат устанавливается в процентном отношении к фиксированным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы введенными за норму труда. Размер доплат устанавливается в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте муниципальной образовательной организации, утвержденном руководителем муниципальной образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых видов работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за дополнительные виды работ не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

43. Работникам муниципальной образовательной организации (кроме руководителя муниципальной образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ **в условиях, отличающихся от нормальных**, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к фиксированным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам муниципальной образовательной организации (кроме руководителя муниципальной образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются на основании «Порядка установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) муниципальных образовательных организаций Камышловского муниципального района, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных», изложенного в **приложении № 5** к настоящему Примерному положению.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем муниципальной образовательной организации на основании данного нормативного акта, коллективного

договора, соглашения и (или) локального нормативного акта муниципальной образовательной организации.

44. Размеры компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды работ работникам устанавливаются руководителем муниципальной образовательной организации в соответствии с локальным актом муниципальной образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

45. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

46. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальной образовательной организацией услуг, муниципальная образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

47. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальной образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников этой организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальной образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальной образовательной организацией на оплату труда работников.

48. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

49. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

50. Размер выплат стимулирующего характера определяется муниципальной образовательной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем муниципальной образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

51. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

52. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность

деятельности, авторитет и имидж муниципальной образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, за работу в информационной сети, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципальной образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципальной образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации, трудовым договором.

53. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели, определенные «Порядком отдельных выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя)», изложенного в **приложении №6** к настоящему Примерному положению.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации, трудовым договором.

54. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальной образовательной организации, изложенного в **приложении №6** к настоящему Примерному положению.

Порядок исчисления стажа работы определяются локальным актом муниципальной образовательной организации, принятым руководителем муниципальной образовательной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации.

55. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципальной образовательной организации.

56. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

57. В целях социальной защищенности работников муниципальной образовательной организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципальной образовательной организации применяется единовременное премирование работников муниципальной образовательной организации при наличии экономии фонда оплаты труда:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области, МО Камышловский МР;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом муниципальной образовательной организации, принятым руководителем муниципальной образовательной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации.

58. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом муниципальной образовательной организации, принятым руководителем муниципальной образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь работникам выплачивается из муниципального бюджета на основании заявления работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Октябрьская средняя
общеобразовательная школа

**Примерное штатное расписание
МКОУ Октябрьская СОШ**

Наименование должностей	Количество штатных единиц в начальных, основных и средних общеобразовательных школах в зависимости от числа классов и (или) классов -комплектов										Примечание
	до 6	7-10	11-13	14-16	17-22	23-29	30-39	40-49	50-59	60-и более	
Руководитель	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	При условии статуса юридического лица образовательной организации
Заместитель руководителя (включая заместителя руководителя по воспитательной работе)	0,25	0,75	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	3,5	4,0	Дополнительно может устанавливаться: 1)дополнительно должность заместителя руководителя по информационным технологиям на опорную школу 2)должность заместителя руководителя из расчета 0,5 штатных единицы при наличии 5 классов комплектов с углубленным или профильным изучением предметов, из расчета 1,0 штатная единица – от 5 до 10 классов комплектов с углубленным или профильным изучением предметов, из расчета 1,5 штатных единицы – свыше 10 классов комплектов с углубленным или профильным изучением предметов;

											3)должность заместителя руководителя по инновационной (научной) деятельности на базовые школы РАН, школу –региональную инновационную площадку;
Руководитель структурного подразделения (заведующий филиалом)	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,5	1,5	2	Должность устанавливается при наличии обособленного структурного подразделения или при центре образования «Точка роста». Возможно увеличение штатных единиц при увеличении числа структурных подразделений (филиалов) по согласованию с учредителем
Заместитель руководителя структурного подразделения	Должность устанавливается при численности работников в структурном подразделении не менее 7 штатных единиц.										По согласованию с учредителем
Директор (начальник, заведующий филиала)	Должность устанавливается при наличии филиала. Должность заместителя директора (начальника, заведующего) филиала устанавливается при численности обучающихся в филиале не менее 250 человек										По согласованию с учредителем
Завхоз	0,5	1	1	1	Начиная с 17 к.к. вводится штатная должность заместителя директора по АХЧ						
Главный бухгалтер	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	При условии статуса юридического лица образовательной организации
Бухгалтер					0,5	0,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1)Дополнительно 0,5 ставки бухгалтера вводится для образовательных организаций, являющихся организаторами питания

											2)Дополнительно 0,5 ставки бухгалтера вводится в общеобразовательной организации, реализующей программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования программ дошкольного образования при условии, что образовательная организация, находится по другому адресу или в отдельно стоящем здании
Инженер – электроник (электроник)	-	-	0,5	1	1	1	1	1	1	1	Устанавливается при наличии локально – вычислительной сети в образовательной организации
Системный администратор информационно-коммуникационных систем	0,5	0,5	0,5	0,5	1	1	1	1	1,5	2	Устанавливается при наличии локально – вычислительной сети в образовательной организации
Инженер программист (программист)	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	Вводится в расчете на 100 единиц действующей компьютерной техники
Техник, техник программист	Устанавливается одна из должностей из расчета 1 ставка на 1 компьютерный класс от 5 и более персональных компьютеров. Дополнительно вводится 1 ставка на каждые 10 персональных компьютеров в прочих помещениях образовательной организации, обеспечивающих реализацию образовательных программ										При наличии специалиста
Делопроизводитель	-	0,5	0,5	1	1	1	1	1	1	1	При условии статуса юридического лица образовательной организации
Документовед, секретарь, секретарь	-	-	0,5	1	1	1	1	1	1	1	При условии статуса юридического лица образовательной

руководителя											организации Устанавливается одна из должностей
Специалист по охране труда (гражданской обороне)	Должность устанавливается из расчета - 0,25 штатной единицы для организации с численностью работников менее 30 человек - 0,5 штатной единицы для организации с численностью работников от 30 до 50 человек - 1 штатная единица для организаций с численностью работников от 50 человек, но не более 1 ставки										При условии статуса юридического лица образовательной организации При наличии специалиста
Специалист по кадрам, инспектор по кадрам	Должность устанавливается из расчета 0,5 штатных единиц до 79 работников , свыше вводится 1 штатная единица										При условии статуса юридического лица образовательной организации
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,5	1	1	1	1	1,5	1,5	2,0	2,0	2,5	Устанавливается в общеобразовательн ых организациях, в которых на данную должность должны быть трудоустроены специалисты, прошедшие отбор
Педагог- организатор	-	0,5	1	1	1	1	1	1,5	1,5	2	Устанавливается дополнительная должность педагога организатора при наличии паспортизированного музея и (или) при реализации модели «Школа полного дня» в рамках проекта «Школа Минпросвещения России»
Педагог- психолог	В соответствии с письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.06.2025 № ОК-1835/08 устанавливается 1 штатная единица педагога-психолога на каждые 300 обучающихся. При количестве обучающихся менее 300 человек используется сетевая форма организации психолого-педагогической помощи, которая обеспечивается центром психолого- педагогической, медицинской и социальной помощи. В соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 22.03.2021 № 115 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»: 1 штатная единица педагога-психолога на каждые 20 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения психолого-медико-педагогической комиссии); 1 штатная единица педагога-психолога на 5-8 обучающихся с расстройствами аутистического спектра (при наличии заключения психолого-медико-педагогической комиссии)										
Педагог дополнительного образования	Должность устанавливается: 1)на каждые 150 учащихся, занимающихся по программам дополнительного образования, курсов внеурочной деятельности -1 штатная единица;										Количество штатных единиц педагогов дополнительного образования с целью

	2) при реализации внутришкольной модели организации внеурочной деятельности - 0,5 штатные единицы (дополнительно); 3) при наличии центра гуманитарного и цифрового образования «Точка роста» 3 штатные единицы (дополнительно);	организации образовательной деятельности на базе специализированных классов (кружков) по дополнительным общеобразовательным программам в сфере разработки, производства и эксплуатации беспилотных авиационных систем будут доведены дополнительно с учетом рекомендаций Министерства просвещения Российской Федерации
Учитель-логопед	Должность устанавливается: из расчета 1 штатная единица на каждые 6-12 учащихся с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения психолого-медико-педагогической комиссии); 1 штатная единица на 25 обучающихся, имеющих заключение психолого-педагогического консилиума и (или) заключение психолого-медико-педагогической комиссии с рекомендациями об оказании психолого-педагогической помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеразвивающих программ, развития и социальной адаптации; 1 штатная единица на 25 обучающихся, имеющих высокий риск возникновения нарушений речи, выявленный по итогам логопедической диагностики, проведенной учителем-логопедом организации, осуществляющей образовательную деятельность.	При наличии специалиста, имеющего специальное образование по должности.
Учитель дефектолог (сурдопедагог, тифлопедагог)	Должность устанавливается из расчета 1 штатная единица на каждые 6-12 учащихся с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения психолого – медико -педагогической комиссии)	При наличии специалиста, имеющего специальное образование по должности.
Тьютор	Должность устанавливается: на 1–6 учащихся с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения психолого – медико – педагогической комиссии) – 1 штатная единица	
Социальный педагог	Должность устанавливается для работы с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации и нуждающимися в педагогической поддержке из расчета 0,5 штатной единицы на 100 детей указанной категории (на 50 детей при реализации модели «Школа полного дня» в рамках проекта «Школа Минпросвещения России»), 1 штатная единица –до 500 детей (до 300 детей при реализации модели «Школа полного дня» в рамках проекта «Школа Минпросвещения России»),	

	1,5 штатной единицы - от 500 и более детей(от 300 детей при реализации модели «Школа полного дня» в рамках проекта «Школа Минпросвещения России»).										
Воспитатель (групп продленного дня)	Должность устанавливается: на группу продленного дня – 1 штатная единица; на каждую группу продленного дня, скомплектованную из детей 6-летнего возраста - 1,25 штатной единицы; на каждую группу обучающихся, скомплектованную из 25 и более детей, для общеобразовательных организаций, осуществляющих деятельность в при реализации модели «Школа полного дня» в рамках проекта «Школа Минпросвещения России» (за исключением интернатов при школах) – 1 штатная единица										
Преподаватель организатор основ безопасности и защиты Родины	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Ставка устанавливается при наличии педагогической нагрузки 9 и более часов в неделю, При объеме преподавательской работы по курсу ОБЗР менее 5 часов в неделю устанавливается 0,5 штатной единицы
Заведующий библиотекой, заведующий информационно- библиотечным центром	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	Устанавливается одна из должностей
Педагог - библиотекарь, библиотекарь	0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	1	1	1	Устанавливается одна из должностей. 1)начиная с 34 классов и (или) классов-комплектов – 1 штатная единица, 2)на последующие 10 классов и (или) классов-комплектов – дополнительно 0,5 штатной единицы, но не более 2 штатных единиц; 3)на филиал и (или) отдельно стоящее здание школы – дополнительно 0,5 штатной единицы

											на 6 классов и (или) классов-комплектов	
Ассистент (помощник)	Должность устанавливается из расчета: 1 штатная единица на 1-6 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей - инвалидов										Ассистент (помощник) является работником, который осуществляет помощь в уходе, передвижении, питании и других необходимых действиях с учетом индивидуальных особенностей детей – инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья	
Лаборант (при наличии оборудованного кабинета)	-	1	1	1	1	1,5	2	2,5	2,5	2,5	Начиная с 19 классов (15 классов при реализации модели «Школа полного дня» в рамках проекта «Школа Минпросвещения России») и (или) классов –комплектов -1,5 штатные единицы	
Диспетчер образовательного учреждения (по составлению расписания)	-	-	-	0,5	0,5	1	1	1	1,5	1,5		
Секретарь учебной части	0,5	1	1	1	1	1	1	1,5	1,5	1,5		
Обслуживающий и прочий персонал												
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2	2	2	2	2	Должность может быть разделена на отдельные должности электрика, слесаря-сантехника, плотника	
Гардеробщик	0,5	1	1	1	1	1,5	2	2	2	2,5	2,5	Должности гардеробщиков устанавливаются при наличии оборудованных гардеробов, в том числе на отдельно стоящее здание

Машинист-кочегар (оператор котельной, слесарь-электромонтер)	Устанавливаются должности машинистов (кочегаров) котельной из расчета: 1)при наличии котельных, применяющих твердые виды топлива (дрова, торф, каменный уголь), с поверхностью нагрева котлов менее 75 кв.м – 3 машиниста (кочегара) котельной, а более 75 кв.м – 4 должности в каждой котельной; 2)при централизованном теплоснабжении (ТЭЦ) в учреждениях, имеющих тепловой пункт – 1 должность в смену; 3)при наличии бойлеров, насосов – 1 должность;											При наличии электрокотельных, газовых котельных должности устанавливаются в соответствии с требованиями газовой и энергослужб;
Сторож – вахтер	3 штатных единицы на здание с круглосуточным режимом обслуживания											Вводится дополнительно 1 ставка в образовательных организациях, где не осуществляется охрана специализированной организации
Уборщик	Из расчета 0,5 штатной единицы на каждые 250 кв.м. убираемой площади, но не менее 0,5 штатной единицы должности на ОУ. В ОУ проводящих занятия в 2 смены, имеются ГПД, дополнительно устанавливаются 0,25 штатных единиц должности на каждые 250 кв.м. убираемой площади											
Дворник	1 штатная единица при наличии земельного участка, площадью более 0,5 га вводится пропорционально площади участка											
Сторож -дворник	1 штатная единица на обслуживание спортивных объектов											
Водитель	1 штатная единица на одно транспортное средство											
Сопровождающий детей в школьном транспорте	1 штатная единица на образовательную организацию с подвозом обучающихся более 30% от всего контингента.											
Механик по выпуску транспорта	1 штатная единица на образовательную организацию											
Работники пищеблока												
	до 6	7-10	11-13	14-16	17--22	23-29	30-39	40-49		50-59	60 и более	
Заведующий столовой					1	1	1	1		1	1	
Повар	1	1,5	1,5	2	2	3	4	5		6	6	Для ООШ 1 штатная единица на 7-10 классов комплектов
Кухонный рабочий	1	1	1	1	2	2	2	2		2	2	Для ООШ 0,5 штатных единиц на 7-10 классов комплектов
Кладовщик	0,5	1	1	1	1	1	1	1		1	1	Для ООШ 0,5 штатных единиц на 7-10 классов комплектов

Примечания.

1. Нормативы штатной численности определены в соответствии с письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 23.10.2025 года № 02-01-81/10114 «О направлении уточненной примерной штатной численности муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций Свердловской области» и являются основанием для доведения бюджета.

2. Создание условий при организации образовательной деятельности по адаптированным общеобразовательным программам осуществляется в соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 22 марта 2021 года № 115 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования».

Штатные единицы учителя-дефектолога (сурдопедагога, тифлопедагога), учителя-логопеда, педагога-психолога, тьютора, ассистента (помощника) устанавливаются при организации образовательной деятельности по адаптированной общеобразовательной программе в условиях лечебно-восстановительной работы и коррекционных занятий. Должность ассистент (помощник) установлена в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья». До внесения данной должности в профессиональные квалификационные группы должностей работников минимальный размер должностного оклада по должности ассистент (помощник) устанавливается на уровне минимального размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала.

3. При присвоении общеобразовательной организации статуса «Региональная инновационная площадка» штатные расписания по инновационной деятельности устанавливаются в индивидуальном порядке учредителем.

4. Руководитель образовательной организации вправе в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определять перечень должностей и ставок (по согласованию с Управлением образования). Допускается введение дополнительных штатных единиц (включая педагогических работников дополнительного образования) с оплатой труда за счет средств местных бюджетов и (или) средств от иной приносящей доход деятельности (по согласованию с Управлением образования).

Приложение № 2
к Положению об оплате труда об оплате труда
работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Октябрьская средняя
общеобразовательная школа

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, которым устанавливается повышенный
на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за
работу в муниципальной образовательной организации, реализующей программы
начального общего, основного общего, среднего общего образования,
расположенных в сельской местности и рабочих поселках**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
заведующий кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями;
заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;
заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);
начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;
главный диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»):
инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, механик, бухгалтер, документовед, специалист по охране труда (гражданской обороне), инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт.
5. Должности медицинских и фармацевтических работников:
инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, врачи-специалисты.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Октябрьская средняя
общеобразовательная школа

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Номер строк	Квалификационный уровень	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада (рублей) с 01.09.2026 года	Фиксированный размер должностного оклада (рублей) с 01.09.2026 года
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня			
2.	1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	9660,0	19500,0
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
4.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	12600,0	19500,0
5.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	12600,0	19500,0

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Номер строк	Квалификационный уровень	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) с 01.09.2026 года	Фиксированный размер должностного оклада (рублей) с 01.09.2026 года
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	18690,0	21000,0
2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный	20370,0	21000,0

Номер строк и	Квалификацион ный уровень	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) с 01.09.2026 года	Фиксированный размер должностного оклада (рублей) с 01.09.2026 года
		педагог; тренер-преподаватель		
3.	3 квалификацион ный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	20370,0	21000,0
		воспитатель детского сада	20370,0	28000,0
4.	4 квалификацион ный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско- преподавательскому составу); преподаватель организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель- логопед (логопед), педагог- библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	21000,0	21000,0
		старший воспитатель детского сада	21000,0	29500,0

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей) с 01.09.2026 года	Фиксированный размер должностного оклада (рублей) с 01.09.2026 года
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
2.	1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; паспортист; статистик	9240,0	19500,0
3.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	10080,0	19500,0
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
5.	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник-программист; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; художник	10500,0	19500,0
6.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное	12600,0	19500,0

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей) с 01.09.2026 года	Фиксированный размер должностного оклада (рублей) с 01.09.2026 года
		должностное наименование «старший»; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		
7.	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	13860,0	19500,0
8.	4 квалификационный уровень	механик; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	15330,0	19500,0
9.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
10.	1 квалификационный уровень	аналитик; экономист; бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инженер по защите информации; инженер по безопасности движения; инженер по охране окружающей	13020,0	19500,0

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей) с 01.09.2026 года	Фиксированный размер должностного оклада (рублей) с 01.09.2026 года
		среды (эколог); психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; менеджер по персоналу; сурдопереводчик; эксперт; юрисконсульт		
11.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, о которым устанавливается II внутридолжностная категория	16800,0	19500,0
12.	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	18270,0	19500,0
13.	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	19740,0	19500,0

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.09.2026 года	Фиксированный размер должностного оклада (рублей) с 01.09.2026 года
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
2.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым	7770,0	16500,0

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.09.2026 года	Фиксированный размер должностного оклада (рублей) с 01.09.2026 года
		предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, в том числе мойщик посуды; подсобный рабочий; гардеробщик; грузчик; кастелянша; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории		
		кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	8400,0	17000,0
		оператор копировальных и множительных машин	9030,0	17000,0
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
4.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, в том числе оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	9030,0	17000,0
		киномеханик; маляр; парикмахер; швея	10080,0	17000,0
		машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок;	11130,0	20000,0

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.09.2026 года	Фиксированный размер должностного оклада (рублей) с 01.09.2026 года
		оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур		
		водитель автомобиля; кондитер; повар; столяр	13860,0	20000,0
		электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	13860,0	20000,0
5.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	14070,0	20000,0
6.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС — заведующая столовой	14490,0	23000,0
7.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы высококвалифицированные рабочие - водитель школьного автобуса	15120,0	29000,0

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей) с 1.09.2026 года	Фиксированный размер должностного оклада (рублей) с 01.09.2026 года
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
2.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	16170,0	20000,0
3.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную	17640,0	20000,0

		программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства; заведующий архивом (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер		
4.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения	18900,0	23000,0
5.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
6.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий бюро пропусков	7399	20000,0
7.	3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий	11970,0	23000,0

		отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)		
8.	5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	10 279	23000,0
9.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
10.	1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела); начальник отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	16590,0	20000,0
11.	2 квалификационный уровень	главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя государственной организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя государственной организации): диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик	19110,0	23000,0
12.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения муниципальной организации	20580,0	27000,0

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Октябрьская средняя
общеобразовательная школа

**Установление компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды работ
по профессиональным группам должностей с 01.09.2026 года**

	Компенсационные выплаты, доплаты за дополнительные виды работ	Размер выплат в % отношении	На какую категорию работников выплаты устанавливается
1.	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	15%	Всем работникам на всю начисленную заработную плату
2.	за работу в сельской местности	25%	Приложение №2 данного постановления. Образует новый оклад (должностной оклад) ставку заработной платы.
3.	выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	компенсационная выплата применяется с учетом специальной оценки условий труда.	Начисляется к установленному окладу (должностному окладу) ставке заработной платы.
4.	квалификационная категория	первая -20 %	Со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии. Образует новый оклад (должностной оклад) ставку заработной платы.
		высшая -25 %	
5.	перечень доплат за дополнительные виды работ к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы, установленных за норму труда:	проверка тетрадей русский язык, математика, начальные классы -10%	Приказ образовательной организации по установлению доплат (применяется к фиксированному окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за дополнительные виды работ). Доплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) ставки заработной
		проверка тетрадей по иным предметам-5%	
		заведывание кабинетом, мастерской, опытным участком, творческой группой-10%	
		руководство школьной методической	

	комиссией-5%	платы и не учитываются при начислении стимулирующих выплат
	руководство РМО-15%	
	организация трудового обучения, профориентация-10%	
	работа с сайтом-30%	
	координатору ТОР-50%	
	наставничество -10%	
	подготовка к ЕГЭ-10%	
	руководство ШСК-20%	
	профилактика ЗОЖ-10%	
	руководство школьным театром-20%	
	ответственный за ЮИД-20%	
	ответственный за ЮПИД в ДОУ-10%	
	ответственный за ДЮП-20%	
	ответственный за ДЮП в ДОУ -10%	
	руководство школьным оздоровительным лагерем — 20%	
	ответственный за безопасность дорожного движения, сопровождающий детей в школьном транспорте-15%	
	классное руководство : до 10 обучающихся - 1000,0 рублей; свыше 10 обучающихся -2000,0 рублей;	
	руководство в школе, детском саду программой развития социальной активности обучающихся начальных классов, детей старшего дошкольного возраста в рамках программы «Орлята России» «Движение первых в	

		ДОУ» и «Орлята - дошколята» - по 10% за каждое председатель первичной профсоюзной организацией - 200,0 рублей за члена профсоюзной организации уполномоченный по охране труда -100,0 рублей за члена профсоюзной организации за работу с разновозрастной группой воспитанников — 15% за работу в группах раннего возраста — 15% за работу в группах комбинированной направленности, компенсирующего обучения -10%	
6.	Перечень доплат персоналу	за работу в ночное время за сложность и особый характер работы (регулярная дезинфекция помещений, уборка санузлов) за работу в выходные и праздничные дни расширение зон обслуживания за интенсивность, напряженность и ответственный участок работы за качественное содержание рабочего места	Устанавливается приказом образовательной организации для выполнения показателей «Дорожной карты»
7.	Перечень доплат сотрудникам	за организацию питания (работа с программой,	Приказ образовательной организации по

	составление меню, размещение меню на сайте , ведение табеля посещаемости, контроль за родительской оплатой) - 20%	установлению доплат (применяется к фиксированному окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за дополнительные виды работ). Доплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих выплат
	ответственному за ведение конкурсной документации по 44 - ФЗ - 30%	
	ответственному за ведение «Навигатора дополнительного образования» ЕГИССО, ИС РБД, ФИС ФРДО по 10%	
	за интенсивность труда, напряженность, ненормированность труда — 10%	
	ответственному за инструктажи с сотрудниками, организация обучающихся тренировок, ведение документации и отчетности, контроль за деятельностью педагогических работников данного направления по 15% за направление (антитеррористическая безопасность, пожарная безопасность, автотранспортная безопасность)	

Порядок
установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной
платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера)
муниципальной образовательной организации, реализующей программы начального
общего, основного общего, среднего общего образования, за выполнение работ в
условиях, отличающихся от нормальных

1. Настоящий порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) муниципальной образовательной организации Камышловского муниципального района, реализующей программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – муниципальная образовательная организация), за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) муниципальной образовательной организации (далее – работники) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, относятся к компенсационным выплатам и устанавливаются в соответствии с локальным актом муниципальной образовательной организации, принятым руководителем муниципальной образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации.

3. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к фиксированным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 20 процентов – за работу в муниципальной образовательной организации, реализующей адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

2) 15 процентов – за работу в муниципальной образовательной организации, имеющей отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся

(воспитанников) классов, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем муниципальной образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

3) 20 процентов – за работу в муниципальной образовательной организации, осуществляющих обучение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в классах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в муниципальных образовательных организациях (если количество данной категории обучающихся в таких классах превышает 1/2 общей численности обучающихся).

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников.

В муниципальной образовательной организации, осуществляющей обучение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также в классах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, имеющих контингент обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются по двум основаниям в размерах до 20 процентов и 15–30 процентов;

4) 20 процентов – за работу в муниципальных центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи и муниципальных общеобразовательных организациях, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем муниципальной образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, с обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, том числе несовершеннолетними обучающимися, признанными в случае и в порядке, которые предусмотрены уголовно-процессуальным законодательством, подозреваемыми, обвиняемыми или подсудимыми по уголовному делу либо являющимися потерпевшими или свидетелями преступления, от степени и продолжительности общения с такими несовершеннолетними, от степени участия работника в социально значимой деятельности: оказание психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи несовершеннолетним, их родителям (законным представителям), педагогам, специалистам других государственных образовательных организаций;

5) 15 процентов – педагогическим работникам муниципальной образовательной организации, реализующей образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку.

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту,

определяется руководителем муниципальной образовательной организации в зависимости от количества реализуемых учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

6) 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации, за исключением муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, в муниципальных центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи и муниципальных общеобразовательных организациях, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям;

7) 20 процентов – руководителям и специалистам центральной и территориальных психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе являющихся структурными подразделениями муниципальных образовательных организаций;

8) 20 процентов – педагогическим работникам за работу в кадетских школах-интернатах, структурных подразделениях «кадетская школа-интернат»;

4. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

5. Доплаты к фиксированным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**Порядок
отдельных выплат стимулирующего характера работникам
(кроме руководителя)**

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителя) муниципальной образовательной организации, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – муниципальная образовательная организация), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Порядок, размеры и условия стимулирующих выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальной образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальной образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальной образовательной организацией на оплату труда работников.

3. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, рекомендуется устанавливать следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными образовательными организациями на оплату труда работников.

4. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю муниципальной образовательной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю муниципальной образовательной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю муниципальной образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

5. Работникам муниципальной образовательной организации, имеющим стаж работы (выслугу лет) в муниципальной образовательной организации Камышловского муниципального района на основании приказа руководителя муниципальной образовательной организации могут

быть установлены ежемесячные доплаты к фиксированным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в муниципальной образовательной организации : до 5 лет - 5%, от 5 до 10 лет -10%, от 10 до 15 лет -15%, свыше 20 лет -20%. Доплата устанавливается от фиксированного оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленной за норму труда.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) прописывается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальной образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными образовательными организациями на оплату труда работников.

6. Стимулирующие выплаты работникам муниципальной образовательной организации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. Работникам муниципальной образовательной организации, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

**Система критериев
для дифференцированного установления должностного оклада заместителям
руководителя, руководителю Точки роста и главному бухгалтеру
МКОУ Октябрьская СОШ**

1. Минимальные должностные оклады заместителей руководителя, руководителю Точки роста и главного бухгалтера муниципальной образовательной организации устанавливается работодателем на 30 процентов ниже минимального должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации».

2. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя, руководителю Точки роста и главного бухгалтера муниципальной образовательной организации устанавливается в соответствии с локальным актом муниципальной образовательной организации, принятым руководителем муниципальной образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации.

3. Должностной оклад заместителей руководителя, руководителю Точки роста и главного бухгалтера устанавливается на основании принятого минимального оклада с учетом повышающего коэффициента для установления должностного оклада.

4. Должностной оклад заместителей руководителя, руководителю Точки роста и главного бухгалтера может быть повышен с учетом условий работы. К системе критериев, повышающих установленный должностной оклад относятся:

- реализация инновационных образовательных программ дополнительного образования, руководство центром образования «Точка роста» - повышающий коэффициент – 1,2;
- реализация адаптированных образовательных программ – повышающий коэффициент – 1,2;
- наличие котельной на твердом топливе, газовой котельной, наличие более 1 здания; организация питания и подвоза учащихся самим образовательным учреждением – повышающий коэффициент – 1,2;
- работа с конфиденциальной информацией с персональными данными на сайтах, в том числе федеральных – повышающий коэффициент – 1,2

5. Должностной оклад заместителей руководителя, руководителю Точки роста и главного бухгалтера устанавливается приказом директора образовательной организации, прописывается в трудовом договоре или в дополнительном соглашении. (меняется в течении года с учетом нормативных оснований)

О выплатах стимулирующего характера работникам образовательной организации

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников образовательной организации, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее – руководитель образовательной организации) для повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Положение о стимулировании направлено на усиление связи оплаты работника образовательной организации с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы образовательной организации, развитием инновационных процессов в системе образования района, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работника образовательной организации.

2. Настоящее Положение определяет размеры, порядок и основания осуществления стимулирующих выплат.

3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании результатов эффективной работы работника образовательной организации.

2. Виды и условия выплат стимулирующего характера

5. Виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующие выплаты за эффективность деятельности.

6. Премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- условно-постоянные;
- условно-временные (разовые).

6.1. Условно-постоянные выплаты назначаются приказом директора за интенсивность и высокие результаты работы, имеющие длительный период выполнения (год и более).

Данные премиальные выплаты производятся ежемесячно в течение установленного периода.

6.2. Условно-временные (разовые) выплаты стимулирующего характера назначаются приказом директора на основании протокола комиссии за интенсивность и высокие результаты работ, выполняемых в ограниченный период времени (менее года).

Данные премиальные выплаты производятся в разовом порядке.

К условно-временным выплатам относятся также выплаты, сумма которых утверждена Коллективным трудовым договором образовательной организации, в том числе:

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, Почетной грамотой Министерства общего и профессионального образования свердловской области;

- при награждении государственными наградами РФ и наградами Свердловской области;

- в связи с праздничными и юбилейными датами (50, 60, 70 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- в связи со смертью близкого родственника;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием руководителя образовательной организации полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

7. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности назначаются 2 раза в год по результатам достижения показателей эффективности деятельности работников образовательной организации (показатели прилагаются). Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности работника образовательной организации устанавливаются приказом директора по решению комиссии.

8. Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации по итогам работы не выплачивается в случае наличия:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности образовательной организации;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействиями) руководителя образовательной организации.

Указанные нарушения должны быть подтверждены соответствующими документами.

Показатели стимулирующих выплат для педагогических работников:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Постоянные выплаты				
Стаж		За каждый проработанный год по 1% (до 15 лет) свыше 15 лет – 15%	Ежемесячно	
Ур. коэффициент			Ежемесячно	
Уровень приобр. первич.квалиф.	Высшее образование		Ежемесячно	5% от оклада
Временные выплаты				

Стимулирующие выплаты	При наличии ассигнований и лимитов.	Реализация дополнительных проектов. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации). Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и обучающихся. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, НПК и др. Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы. Создание элементов образовательной инфраструктуры.	Ежемесячно	При условии реализации показателей от 60-100% - 100% Ниже 60% - пропорционально выполненным показателям
-----------------------	-------------------------------------	---	------------	---

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
МКОУ Октябрьская СОШ (лист для заполнения)**

Показатели	Критерии оценки	Способ оценки
Реализация дополнительных проектов	Результативность ЕГЭ, ГИА (I полугодие).	За каждого сдавшего - 0,
	Подготовка учащихся к сдаче ЕГЭ, ГИА (II полугодие).	За каждого сдающего - 0
	Реализация групповых, индивидуальных проектов (НПК - школьный уровень)	1 место – 3 б. 2 место – 2 б. 3 место – 1 б. Участие – 0,25 б. (за каждый проект)
Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Корректировка педагогической деятельности на основании проводимого мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	1б.
	Система учета успеваемости и посещаемости (журнал)	Без замечаний – 2 б. С незначительными замечаниями – 1 б.
Индивидуальные образовательные результаты	Успеваемость обучающихся по предмету	100%-91% - 3 б. 90-81% - 2 б. 80-71% - 1 б. менее 71% - 0 б.
	Качество знаний обучающихся по предмету	$A/B \cdot 100\% \cdot K$ (А-число учащихся, успешно окончивших полугодие, В-число учащихся, обучающихся в классе, К-коэффициент)

		«4», «5»; В-общая численность обучающихся по предметам; К-коэффициент сложности предметов: 1 группа сложности: начальные классы, русский язык, литература, математика, иностранный язык, физика, химия. К=1. 2 уровень сложности: история, обществознание, биология, география. К=0,7. 3 уровень сложности: физическая культура, технология, музыка, ИЗО, черчение, ОБЖ. К=0,5. до 20% - 0 б. свыше 20-30% - 1б. свыше 30-40% - 2б. свыше 40-50% - 3б. свыше 50-60% - 4б. свыше 60% - 5б.
	Результативность МКР, ДКР, ККР, ВПР.	$A/B \cdot 100\% \cdot K$ до 20% - 0 б. свыше 20-30% - 1б. свыше 30-40% - 2б. свыше 40-50% - 3б. свыше 50-60% - 4б. свыше 60% - 5б.
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и обучающимися	Для классных руководителей: -Организация консультирования родителей. -Организация участия родителей в проведении спортивных, культурно-массовых, досуговых мероприятий в школе. -Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.	1б. 1б. 1б.
	Для учителей-предметников: -Организация консультирования родителей по своему предмету. -Привлечение родителей к участию в мероприятиях, в проектной деятельности учащихся. -Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.	1б. 1б. 1б.
Участие и результаты участия учеников в	Результативность участия учащихся в муниципальных, областных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, НПК	1 место – 5 б. 2 место – 4 б. 3 место – 3 б.

олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		Участие – 16.
Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы	Участие педагога в разработке образовательной программы	16.
	Участие педагога в реализации образовательной программы	16.
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Организация здоровьесберегающей среды, включая работу по проведению мероприятий, нацеленных на приобщение учащихся к здоровому образу жизни	16.
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление кабинета, тематических уголков, выставок и др.	16.
	Подготовка методических подборок по изучаемым темам	16.
	Повышение профессионального мастерства (обмен опытом, открытые мероприятия, мастер-классы для педагогов, курсы ПК, семинары)	Открытые уроки, мероприятия: школьный уровень – 16., муниципальный уровень – 3 б. Курсы, семинары – 16.
	Участие в проведении оценочных процедур (ДКР, МКР, ЕГЭ, ОГЭ, проверка олимпиадных работ, эксперты в аттестационных процедурах и др.)	16.

Показатели стимулирующих выплат для других работников:

- за выполнение ремонтных работ в течение календарного года, в период подготовки к новому учебному году, устранения аварийных ситуаций;
- за содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественную уборку помещений;
- за обеспечение исправного технического состояния автобуса и отсутствие ДТП – до 20% должностного оклада;
- за ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, за соблюдение техники безопасности;
- за организация питания в школьной столовой в соответствии с СанПин;
- за обеспечение оперативности по устранению технических неполадок;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за расширение зоны обслуживания;
- за дополнительный объем работы.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются. Стимулирующие выплаты, носящие временный характер, выплачиваются за определенный период времени за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Поощрительные выплаты по результатам труда педагогов и других работников распределяет комиссия в соответствии с критериями оценивания и показателями качества профессиональной деятельности. Руководитель образовательной организации для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации своим приказом формирует специальную комиссию. Кроме руководителя в состав комиссии входят

руководители школьных МО, председатель профсоюзного комитета.

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников муниципального казенного
образовательного учреждения
Октябрьская средняя
образовательная школа

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Октябрьской средней общеобразовательной школы.

I. Общие положения

1.1 Премияльный фонд школы формируется из одного источника – экономии фонда оплаты труда.

1.2 Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное выполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности и инициативы при выполнении задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Директор школы принимает решение о премировании заместителей директора школы, работников бухгалтерии, завхоза. По представлению заместителя директора: учителей, педагога – организатора, педагога-психолога, социального педагога, учителя-логопеда. По представлению завхоза: обслуживающему персоналу (уборщику служебных помещений, дворнику, сторожу, гардеробщику, работникам столовой и т.д.). Оформляется приказом, в котором указывается размер премии. Решение о премировании либо о лишении премии полностью или частично принимается в отношении работников ОУ, руководителем ОУ и оформляется приказом.

1.4. Руководитель имеет право вносить мотивированные изменения и дополнения в представленные для утверждения списки как по составу, так и по размеру премий с учетом мнения представительного органа (выбранного представителя) работников.

1.5. Премирование осуществляется по решению руководителя ОУ при наличии экономии по фонду оплаты труда, предусмотренному ОУ за счёт средств бюджета. Размер премии может устанавливаться в процентах к окладу либо в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

II. Порядок премирования

2.1. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

2.2. Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий подводятся по итогам месяца, четвертям, полугодиям, году в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда с учетом мнения представительного органа работников.

2.3 Директором школы издается приказ о премировании работника (работников).

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в виде премий по итогам работы (месяц, квартал и т.д.) за отчетный период (далее - премия). Выплата премии осуществляется за счет экономии средств фонда оплаты труда за своевременное, добросовестное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией. Размер премии определяется по итогам отчетного периода, в пределах имеющейся экономии фонда оплаты труда и устанавливается в размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере.

2.5. В конце года, по решению директора школы, работникам может быть выплачена дополнительная премия при наличии экономии годового фонда оплаты труда.

2.6. Фонд выплат премий не имеет гарантированного характера.

III. Условия премирования

3.1 Основным условием премирования является добросовестное исполнение работником своих функциональных обязанностей.

3.2 Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в учреждении.

3.3. При премировании должно учитываться:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОУ
- своевременность и полнота подготовки отчётности и информации;
- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- за качество и результативность работы внеплановых мероприятий,
- отсутствие замечаний по итогам проверки, в т.ч. вышестоящих органов,
- премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ,
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка.

3.4. Работникам школы, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление премий производится пропорционально отработанному времени. На временных работников положение не распространяется.

IV. Показатели премирования

4.1 Педагогические работники премируются за:

- своевременное и качественное планирование учебно-воспитательного процесса;
- качественное проведение учебных занятий; внеклассной работы по предмету, воспитательной работы;
- качество знаний, умений и навыков учащихся (по итогам контроля во всех его формах);
- санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в учебно-воспитательном процессе;
- качественное исполнение обязанностей классного руководителя;
- дежурство работников по учреждению;
- ведение школьной и классной учетно-отчетной и другой документации (кроме того, см. должностные инструкции).
- за участие в инновационной деятельности;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- участие в подготовке школы к новому учебному году, устранении последствий аварий, выполнение срочных и особо- важных работ;
- при выходе работника на пенсию по возрасту, в том числе учителям-пенсионерам, не уволившимся из школы при достижении пенсионного возраста.
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения.

4.2 Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за:

- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.
- участие в подготовке школы к новому учебному году, устранении последствий аварий, выполнение срочных и особо- важных работ;

4.3 Руководители и их заместители, другой административный персонал премируются, кроме общих оснований, за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий;
- обобщение и распространение передового опыта работы;
- эффективный контроль учебно-воспитательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации.

4.4. В целях социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии экономии

финансовых средств на оплату труда может применяться единовременное премирование работников Учреждений:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя; 8 марта.
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинскими показателями.

4.5. Выплата премий не производится в случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (выговор) за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства, либо администрации школы;
- наличие претензий, рекламаций, жалоб; обоснованные жалобы участников образовательного процесса;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей,
- упущения и искажения отчетности;
- травматизм воспитанников по вине работника;
- появление работника на работе в состоянии алкогольного (наркотического) опьянения или совершение прогула без уважительной причины
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

**Положение об оказании материальной помощи работникам
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Октябрьская средняя общеобразовательная школа**

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МКОУ Октябрьская СОШ, в дальнейшем - «Положение», разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Типового положения об общеобразовательном учреждении, Положения об оплате труда работников МКОУ Октябрьская средняя общеобразовательная школа, Устава образовательного учреждения и Коллективного договора.
- 1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.
- 1.3. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.
- 1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается директором по согласованию с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Образовательного учреждения.
- 1.6. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.7. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.
- 1.8. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы
- 1.9. Материальная помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение

2. Основания и размеры материальной помощи.

2.1 Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры). В связи со смертью работника – членам его семьи
- рождение ребенка
- свадьба
- заболевание сотрудника, нуждающегося в лечении
- стихийные бедствия, а также в связи с кражей и ограблением
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.
- призывающемуся в ряды Вооруженных сил вернувшемуся на работу после службы в рядах Вооруженных сил;

-в связи со сложившимися тяжелыми материальными условиями и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором образовательного учреждения, в соответствии с настоящим Положением, с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей школы и причин нуждаемости в помощи в размере от 3000руб до размера должностного оклада.

3.Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены подтверждающие документы (копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о рождении, чеки и т.д.)

3.2. Заявление пишется на имя директора образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.

4. Заключительные Положения.

4.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачиваются из стимулирующего фонда оплаты труда.

4.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательного учреждения.