

Согласовано  
Председатель Профсоюза  
Руденко Л.Г.

« 14 » 05 2024 г.

Утверждено  
приказом директора  
МБОУ СОШ № 2 сельского  
поселения «Село Хурба»  
«14» 05.2024 г. № 67/1-ос

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 2  
сельского поселения «Село Хурба»  
Комсомольского муниципального района Хабаровского края

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее - Учреждение) разработано в соответствии с:

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета»;

- постановлением администрации Комсомольского муниципального района от 17.07.2015 № 495 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района»;

- постановлением администрации Комсомольского муниципального района от 31.12.2019 № 1483 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Комсомольского муниципального района»;

- постановлением администрации Комсомольского муниципального района от 02.05.2024 № 344 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования, подведомственных управлению образования администрации Комсомольского муниципального района Хабаровского края».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению из краевого бюджета, бюджета муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее – гарантированный размер оплаты труда).

1.5. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

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

2.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены постановлением администрации муниципального района на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края и постановлением администрации муниципального района.

Установление величины минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы осуществляется учредителем Учреждения. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням указаны в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

- 10 часов в неделю – руководителю Учреждения, осуществляющего в качестве основной цели его деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 2.1.3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.1.5. Выплаты компенсационного характера, указанные в разделе 2.7 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет бюджета Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенса-

ционного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района».

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления, указанные в разделе 2.8 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района».

2.1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

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

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2.2. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте;
- за специфику работы в отдельном Учреждении (отделении, группе, классе);
- молодому специалисту<sup>1</sup>.

Выплаты начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия согласно **Приложению № 4** к настоящему Положению.

2.2.3. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.4. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год по состоянию на 01 сентября (начало учебного года).

2.2.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же Учреждении руководителем Учреждения, определяется учредителем Учреждения – администрацией муниципального района, а других работников, ведущих помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самим Учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя Учреждения по совместительству в другом Учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения администрации муниципального района.

2.2.6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

2.2.7. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются правовым актом управления образования администрации муниципального района.

2.2.8. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам Учреждения выплачивается в соответствии с По-

ложением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края, в соответствии с **Приложением № 7** к настоящему Положению.

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

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается выплаты за специфику работы в отдельном Учреждении (отделении, группе, классе).

### **2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2-2.5, 2.6)**

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

2.4.2. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте;
- за специфику работы в отдельном Учреждении.

### **2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню про-

фессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Перечнем в **Приложении № 5** к настоящему Положению.

2.5.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается выплата за специфику работы в отдельном Учреждении.

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

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

2.6.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения определяются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, локальными правовыми актами Учреждения.

2.6.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются администрацией муниципального района.

2.6.4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения и отражается в трудовом договоре.

2.6.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются Учреждением в размере на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

2.6.6. Выплаты компенсационного характера для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 2.7 настоящего Положения.

2.6.7. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты за:

- наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов;
- наличие ученой степени доктора наук – 20 процентов;
- наличие ученого звания «доцент» – 10 процентов;
- наличие ученого звания «профессор» – 20 процентов;
- наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения – 10 процентов.

Выплаты за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, устанавливаются:

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

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

2.7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных Учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, за проверку тетрадей, заведование кабинетом, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог – наставник», «педагог – методист») и т.д.);

- за специфику работы в отдельном Учреждении (отделении, группе, классе).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе),

устанавливаемых работникам организации, приведены в **Приложении № 3** настоящему Положению.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района».

2.7.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ.

2.7.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением с

учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» и постановлением главы Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 10.12.2020 № 29-пг «Об утверждении Положения о размере, условиях и порядке установления районного коэффициента к заработной плате, пособиям, стипендиям и компенсациям и процентной надбавки к заработной плате, выплачиваемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района Хабаровского края» применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненным к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.7.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются **Приложением № 11** Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.7.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада).

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

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

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

2.7.11. Работнику, чья зарплата не достигает установленного уровня минимального размера оплаты труда (федерального или в определенных случаях регионального), выплачивается надбавка (повышающий коэффициент) до гарантированного размера оплаты труда и увеличивается на соответствующие районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Данный вид выплат учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Если работник трудится неполное рабочее время или является совместителем, то его зарплата может быть ниже минимального размера оплаты труда, но минимальный ее порог определяется как часть минимального размера оплаты труда, пропорциональная отработанному времени.

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

2.8.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Учреждения к высокой результативности и качеству труда.

2.8.2. В соответствии с Разъяснением видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных Учреждениях, утвержденным по-

становлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района» в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за работу в сельской местности;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- молодому специалисту<sup>1</sup>.

Размер выплаты окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности к окладам специалистов, работающих в Учреждении (согласно Перечню должностей, приведенных в приложении № 9 к настоящему Положению) составляет 25%.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам Учреждений, приведены в **Приложении №2** к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по кото-

рым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, согласно **Приложению №4** к настоящему Положению.

2.8.3. Осуществление выплат стимулирующего характера руководителям Учреждения, устанавливаемых в целях материальной заинтересованности в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы организации выплачиваются руководителю Учреждения по решению учредителя, в ведении которого находится Учреждение.

2.8.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в Учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

2.8.5. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления Учреждения и утвержденными локальным правовым актом Учреждения.

2.8.6. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.8.7. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель Учреждения издает приказ.

2.8.8. Премирование работников Учреждения осуществляется в соответствии с **Приложением № 10** настоящего Положения в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества труда за качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, инициативность, дисциплинированность.

Премияльные выплаты могут устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ.

Премия выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.8.9. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных учреждений образования Комсомольского муниципального района Хабаровского края, в соответствии с **Приложением № 6** к настоящему Положению.

2.8.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, направленных Учреждением на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.8.11. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

## **2.9. Иные вопросы оплаты труда**

2.9.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного Учреждения.

2.9.2. Управление образования администрации муниципального района вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.9.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с **Приложением № 8** к настоящему Положению.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

2.9.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9.5. В систему оплаты труда работников Учреждения включается надбавка до гарантированного размера оплаты труда. Надбавка устанавливается работнику индивидуально в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.9.6. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад руководителя Учреждения.

---

<sup>1</sup> Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течении года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника образовательной организации со дня заключения им трудового договора с Учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой в образовательной организации, и продолжающих указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Размер выплаты молодому специалисту – 35% ставки заработной платы (должностного оклада).

---

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора школы от «14» 05. 2024 г. № 67/1-ос

### МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ

(минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края по профессиональным квалификационным группам, финансируемым за счет средств субвенций из краевого бюджета

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы, руб.
1	2	3	4
<b>1.</b>	<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н</b>		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Помощник воспитателя	6 688
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6 900
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	7 974
1.3.2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	8 663
1.3.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, методист, старший инструктор-методист	9 269
1.3.4.	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными	9 498

		объединениями в общеобразовательных организациях	
1.4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1.4.1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, лабораторией, сектором и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10 611
2.	<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570</b>		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	7 765
3.	<b>Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н</b>		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь - машинистка	5 187
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	Лаборант	6 765
3.2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7 442
3.2.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	8 116
3.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.3.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер	7 849
3.3.2.	5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	9471
4.	<b>Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н</b>		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
4.1.1.	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь – сантехник, гардеробщик, дворник, кладовщик, сторож (вахтер)	4 902
4.1.2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «Старший» (старший по смене)	5 411
4.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		

4.2.1.	4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 квалификационным уровнем настоящей квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	9 132
5.		<b>Заместитель директора</b>	<b>13 836</b>
		<b>Главный бухгалтер</b>	<b>13 836</b>

### МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ

(минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края по профессиональным квалификационным группам, финансируемым за счет средств местного бюджета

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб
1	2	3	4
1.	<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н</b>		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, кухонный рабочий	4 092
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	Повар 4-5 квалификационного разряда	4 806

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников муниципально-  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 2  
сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского  
муниципального района Хабаровского края,  
утвержденному приказом директора школы  
от «14»05. 2024 г. № 67/1-ос

## РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы  
работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба»  
Комсомольского муниципального района Хабаровского края  
за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания,  
звания «заслуженный», «народный», в процентах

Показатели квалификации	ПКГ должностей педагогических работников(приказ от 05.05.2008. №216н)	Заместители руководителей учреждений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	-
Вторая квалификационная категория	10	-
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук	20	20
Наличие ученого звания «доцент»	10	10
Наличие ученого звания «профессор»	20	20
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профиля учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора школы от «14»05. 2024 г. № 67/1-ос

## РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе), устанавливаемые работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края

№ п/п	Показатели специфики работы	Размеры выплат
1	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях: педагогическим работникам и другим специалистам другим работникам	0,2 0,15
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
4	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	0,15
5	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3
6	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	0,15

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом  
имеющейся квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования

1	2
	ного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу началь-	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

1	2
ного или среднего профессионального образования	

- Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются администрацией Комсомольского муниципального района Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

---

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников муниципально-  
бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2  
сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского  
муниципального района Хабаровского края,  
утвержденному приказом директора школы  
от «14»05. 2024 г. № 67/1-ос

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
  2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате учреждения такой должности.
-

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников муниципально-  
бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2  
сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского  
муниципального района Хабаровского края,  
утвержденному приказом директора школы  
от «14»05. 2024 г. № 67/1-ос

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба»  
Комсомольского муниципального района Хабаровского края

### 1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) работникам муниципально-бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее - Учреждение) производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителю Учреждения, его заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главному бухгалтеру при стаже работы:

- до 2 лет – 15 процентов;
- от 2 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 30 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1-4 классов) и другим работникам при стаже работы:

- до 2 лет – 15 процентов;
- от 2 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 25 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

1.1.3. Учителям 1 – 4 классов при стаже работы:

- до 5 лет – 20 процентов;
- свыше 5 лет – 35 процентов.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам Учреждения осуществляется за счет средств краевого бюджета, местного бюджета.

### 2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных Учреждениях;
- общеобразовательных Учреждениях;
- профессиональных образовательных Учреждениях;
- образовательных Учреждениях высшего образования;
- Учреждениях дополнительного образования;
- Учреждениях дополнительного профессионального образования;
- Учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- централизованных бухгалтериях муниципальных районов и городских округов Хабаровского края.

2.1.2. Время обучения работников Учреждения в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных Учреждениях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

2.1.4. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), – иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель Учреждения по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.10.2004 № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада из должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителя Учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

---

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края

### 1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (далее – вознаграждение) педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее - Учреждение), реализующего образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования:

1.2. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам Учреждения осуществляется за счет средств краевого и федерального бюджетов.

### 2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета:

2.1.1. Размер вознаграждения составляет 1000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

- 14 человек и более в классе для муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных в сельском населенном пункте, в том числе в классах компенсирующего обучения;

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше 14 человек, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника. Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. За счет средств федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 10 000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классе-комплекте) независимо от количества обучающихся, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.2.2. В случае осуществления педагогическим работником классного руководства в двух классах, вознаграждение назначается за каждый из классов, но не более двух выплат.

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, нормативными правовыми актами администрации Комсомольского муниципального района Хабаровского края).

---

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда работников муниципально-  
бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора школы от «14»05. 2024 г. № 67/1-ос

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты материальной помощи работникам  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края

### Общие положения

Настоящим Положением устанавливается порядок выплаты материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее - Учреждение).

1. Из фонда оплаты труда Учреждения работнику по его письменному заявлению к ежегодному оплачиваемому отпуску или в другое время в течение календарного года выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основному месту работы.

Работникам Учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (но не более чем по одной ставке).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на день начала отпуска.

2. Работнику, отработавшему в Учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец календарного года и проработавшему в Учреждении не менее трех месяцев, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

3. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, проработавшему в Учреждении не менее трех месяцев, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового

кодекса Российской Федерации) материальная помощь работнику Учреждения не выплачивается.

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производятся.

4. Работникам Учреждения, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году, исключая периоды нахождения в указанных отпусках.

5. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

6. Работникам Учреждения, уволенным в связи с уходом на пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда работников муниципально-  
пального бюджетного общеобразовательного учреж-  
дения средней общеобразовательной школы № 2  
сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского  
муниципального района Хабаровского края,  
утвержденному приказом директора школы  
от «14»05. 2024 г. № 67/1-ос

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности Комсомольского муниципального района

Выплата в размере 0,25% устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям следующих работников:

- педагогические работники;
  - руководящие работники;
  - специалисты, по квалификационным требованиям к должностям которых является необходимым наличие средне-специального или высшего образования, в том числе
    - инженер,
    - главный бухгалтер,
    - заведующий хозяйством,
    - бухгалтер.
-

**ПОЛОЖЕНИЕ** о премировании работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №2  
сельского поселения «Село Хурба»  
Комсомольского муниципального района Хабаровского края

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 сельского поселения «Село Хурба» (далее – Учреждение).

1.2. Выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, относятся к выплатам стимулирующего характера и устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу.

1.3. Премия – денежная выплата работнику, стимулирующая заинтересованность в результатах труда.

1.4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и принятых в связи с этим обязательств и производится: за счет средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты по результатам работы.

1.5. Период премирования в каждом конкретном случае определяется приказом руководителя Учреждения. В зависимости от финансовых возможностей и конкретных достижений Учреждения в течение финансового года может быть выплачена премия за определенный месяц или несколько месяцев, определенный квартал или несколько кварталов или один раз в год по итогам работы за год. Основанием для принятия решения о премировании за учетный период является: наличие денежных средств, достижение высоких показателей работы Учреждения в целом относительно других периодов работы. В приказе о премировании указывается период за который производится выплата, достигнутые за этот период показатели.

1.6. Премияльные выплаты выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях на дату издания приказа о выплате премии.

1.7. Премирование заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера – осуществляется по решению руководителя учреждения.

1.8. Премияльные выплаты могут устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы по соответствующим ПКГ.

## **2. Премирование работников по итогам работы за выполнение показателей по основной деятельности**

2.1. Основанием для начисления премии работникам Учреждения являются данные статистической и бухгалтерской отчетности, оперативного учета, оценки руководителя учреждения и заместителей руководителя, справки о замечаниях по качеству труда.

2.2. Премияльные выплаты оформляются приказом руководителя Учреждения. Премияльные выплаты носят персонализированный стимулирующий характер и устанавливаются конкретному работнику.

2.3. При определении премияльных выплат учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью, личный вклад работника в деятельность Учреждения.

2.4. Премирование работников производится по следующим показателям:

2.4.1. инициатива, творческий подход в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

2.4.2. высокий уровень проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения и направленных на повышение его авторитета и имиджа среди населения;

2.4.3. выполнение внеплановых, особо важных и срочных работ на высоком качественном уровне;

2.4.4. привлечение внебюджетных средств;

2.4.5. обеспечение устойчивой работы учреждения в целом;

2.4.6. участие в проведении ремонтных работ, ликвидации последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций;

2.5. Премирование по итогам работы распространяется на все категории персонала и осуществляется по показателям ежеквартально и по итогам года в соответствии с Положением о премировании.

Премияльные выплаты по итогам работы учитываются при исчислении средней заработной платы за отчетный период.

Для определения размеров премий работникам по итогам работы не учитываются периоды:

- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в учебном отпуске в связи с получением второго высшего образования;
- нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

2.6. При определении суммы премии учитываются производственные упущения, за которые отдельные работники лишаются премии полностью или частично:

2.6.1. нарушения Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение финансового года до 100 %;

2.6.2. наличие случаев нарушения санитарных правил, инструкций по охране труда и технике безопасности, инструкций и правил по пожарной безопасности до 100 %;

2.6.3. несвоевременное или некачественное оформление, предоставление установленной документации, отчетности или информации до 50 %;

2.6.4. нарушение трудовой дисциплины до 100 %.

2.7. Начисление премии производится за установленный приказом руководителя учреждения учетный период, и выплачивается одновременно с заработной платой за счет средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты.

2.8. Общая сумма премии внутри коллектива распределяется между всеми работниками коллектива, учитывая показатели труда каждого члена коллектива, в зависимости от индивидуальной производительности труда и качества работы, подмены отсутствующего работника, помощи другим членам коллектива, соблюдения трудовой дисциплины и т.д.

2.9. Лишение премии производится только за тот учетный период, в котором имели место или выявлены проступки и упущения в работе.

2.10. Работникам, проработавшим неполный учетный период, начисление премии производится пропорционально отработанному времени в данном учетном периоде.

2.11. Премия по итогам работы не начисляется на тот премиальный период, в котором на работника было наложено дисциплинарное взыскание.

2.12. Премия, выплачиваемая по итогам работы за выполнение показателей по основной деятельности, учитывается при исчислении всех видов средней заработной платы.

Приложение № 11  
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 сельского поселения «Село Хурба» Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора школы от «14»05.2024 г. № 67/1-ос

Размеры выплат за дополнительную работу,  
не входящих в круг должностных обязанностей

Вид доплат	Размер
<b>1. Административный персонал</b>	
1.1. За ведение документации по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, охране труда и технике безопасности	до 10%
1.2. За выполнение разовых поручений администрации учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей.	до 100%
1.3. За руководство профессионально-методическими объединениями, инновационными группами, педагогическими лабораториями, педагогическими ассоциациями (школьного, районного уровня).	до 30%
1.4. За подготовку и участие в конкурсе «Учитель года» и других педагогических конкурсах на уровне района, края.	до 30%
1.5. За организацию и выполнение работ по защите персональных данных работников, учащихся	до 20%
1.6. За ведение отчетной документации по питанию учащихся	до 30%
1.7. За организацию и проведение общешкольных, массовых внешкольных и внеклассных мероприятий	до 50%
1.8. За руководство и участие в комиссии по распределению стимулирующих выплат	до 5%
1.9. За привлечение в качестве организаторов, руководителей, членов ГЭК при проведении государственной итоговой аттестации	до 50%
<b>2. Педагогический персонал</b>	
2.1. За проверку тетрадей <sup>1</sup> :	до 10%
2.1.1. Учителям начальных классов	
2.1.2. Учителям русского языка, литературы	до 10%
2.1.3. Учителям математики, физики	до 5%
2.1.4. Учителям иностранного языка	до 5%
2.1.5. Учителям химии, информатики, географии, изобразительного искусства, истории, черчения, обществознания, ОБЖ, технологии, биологии.	до 5%
2.2. За заведование кабинетами:	
2.2.1. за специализированные кабинеты	до 10%
2.2.2. за универсальными спортивными площадками	до 20%
2.2.3. за учебные мастерские	до 10%
2.3. За организацию спортивно-массовой работы, внеклассной работы по физическому воспитанию, подготовку школьной команды к различным соревнованиям.	до 20%
2.4. За техническое обслуживание компьютерной техники	до 15%
2.5. За информационное сопровождение школьного сайта (сбор и редактирование	до 30%

<sup>1</sup> Доплата за проверку тетрадей начисляется на фактическую нагрузку по данному предмету

материалов, обновление сайта), работа с электронной почтой учреждения.	
2.6. За руководство школьным музеем.	до 20%
2.7. За ведение документации по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, охране труда и технике безопасности	до 10%
2.8. За выполнение разовых поручений администрации учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей.	до 70%
2.9. За организацию работы на пришкольном участке и муниципальных закрепленных территориях	до 10%
2.10. За руководство и участие в комиссии по распределению стимулирующих выплат, за ведение протоколов педагогических советов и административных совещаний	до 5%
2.11. За руководство профессионально-методическими объединениями, инновационными группами, педагогическими лабораториями, педагогическими ассоциациями (школьного, районного уровня).	до 10%
2.12. За подготовку и участие в конкурсе «Учитель года» и других педагогических конкурсах на уровне района, края.	до 30%
2.13. За совмещение должностей	до 50%
2.14. За организацию и выполнение работ по защите персональных данных работников, учащихся	до 20%
2.15. За выполнение обязанностей лаборанта.	до 15%
2.16. За ведение отчетной документации по питанию учащихся	до 30%
2.17. За организацию и проведение общешкольных, массовых внешкольных и внеклассных мероприятий	до 50%
<b>3. Учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал.</b>	
3.1. За выполнение разовых поручений администрации учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей	до 70%
3.2. За ведение отчетной документации по питанию учащихся	до 30%
3.3. За работу с архивом	до 20%
3.4. За работу по благоустройству территории, за работу по художественно-эстетическому оформлению школы, озеленение, создание снежных городков, катков, хоккейных площадок и др. (за конкретно выполненную работу)	до 30%
3.5. За качественное и своевременное выполнение работ по подготовке к новому учебному году	до 50%
3.6. За совмещение должностей	до 50%
3.7. За дополнительную уборку территории во время неблагоприятных погодных условиях, в период ЧС	до 50%
3.8. За погрузо-разгрузочные работы	до 50%
3.9. За стирку спецодежды, мягкого инвентаря	до 30%
3.10. За подготовку зданий к эксплуатации в осенне-зимний период	до 20%
3.11. За чистку канализационной системы, колодцев.	до 50%