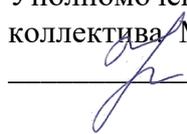


СОГЛАСОВАНО:

Уполномоченный представитель трудового  
коллектива МАОУ СОШ № 9

 /Л.А. Никитина /

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 609-од от

23.11.2021

директора МАОУ СОШ № 9

 В. Певзнер /



## Положение

### об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9»

#### Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» (далее Учреждение), реализующего программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – Положение), вводится в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы и установления системы оплаты труда работников, создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

2. Положение разработано в соответствии со статьями 129, 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации города Усть-Илимска от 26.08.2016г. № 756 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Усть-Илимск», «Модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального, основного, среднего (полного) общего», утвержденной Министерством образования и науки Российской Федерации 22.11.2007г. (далее – модельная методика), «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Усть-Илимска, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», утвержденного приказом Управления образования Администрации города Усть-Илимска от 17.11.2021 г № 703.

3. Положение об оплате труда включает в себя:

- 1) порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения;
- 2) базовые (минимальные) оклады (должностные оклады) (далее – базовые оклады) работников Учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу (далее – ПКГ), без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
- 3) порядок установления должностных окладов;
- 4) наименования и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- 5) наименования и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- 6) условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- 7) иные вопросы оплаты труда работников.

4. Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников. Реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2) систем нормирования труда, определяемых работодателем, Учреждением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

4) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

## Раздел II. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

7. Фонд оплаты труда работников Учреждения, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению в установленном порядке, и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда может корректироваться в течение календарного года в случае изменения: численности обучающихся, видов открытых классов, утвержденного норматива бюджетного финансирования, объема субсидии на исполнение муниципального задания, целевых субсидий, действующих нормативных правовых актов по вопросам финансового обеспечения расходов на оплату труда работников Учреждений.

8. Фонд оплаты труда Учреждения формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаемых на основании норм действующего законодательства.

9. Фонд оплаты труда Учреждения (за вычетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) состоит из тарифной и стимулирующей частей:

1) тарифная часть фонда оплаты труда (**ФОТ<sub>тар</sub>**) обеспечивает выплату гарантированной заработной платы всем категориям персонала учреждения и составляет от 70 до 85 процентов в фонде оплаты труда учреждения.

Тарифная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты по окладам (ставкам), а также выплаты компенсационного характера, виды и размеры которых устанавливаются в соответствии с действующими трудовым законодательством, Положением об оплате труда Учреждения;

2) стимулирующая часть фонда оплаты труда (**ФОТ<sub>ст</sub>**) предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда и составляет от 15 до 30 процентов в фонде оплаты труда учреждения.

10. Тарифная часть фонда оплаты труда (**ФОТ<sub>тар</sub>**) учреждения формируется из:

$$\text{ФОТ}_{\text{тар}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп тар}} + \text{ФОТ}_{\text{уч тар}} + \text{ФОТ}_{\text{ппп тар}} + \text{ФОТ}_{\text{увп тар}} + \text{ФОТ}_{\text{оп тар}},$$

где: **ФОТ<sub>ауп тар</sub>** - тарифный фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

**ФОТ<sub>уч тар</sub>** - тарифный фонд оплаты труда учителей;

**ФОТ<sub>ппп тар</sub>** - тарифный фонд оплаты труда прочего педагогического персонала;

**ФОТ<sub>увп тар</sub>** - тарифный фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТ<sub>оп тар</sub>** - тарифный фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

11. Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает структуру и численность штатного расписания в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

В штатное расписание включаются все должности (профессии) работников Учреждения, допускается конкретизация наименования должностей (профессий) работников с учетом специализации их деятельности.

Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения.

12. Стимулирующий фонд оплаты труда направляется на поощрение работников по результатам работы, прежде всего по показателям эффективности деятельности Учреждения, качества оказания муниципальных услуг.

13. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения формируется фонд стимулирования руководителя Учреждения (**ФОТ(ст)рук**).

Размер фонда рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ФОТ(ст)рук} = \mathbf{ФОТтар} * \mathbf{d},$$

где **ФОТтар** - тарифная часть фонда оплаты труда;

**d** - размер доли резервирования средств в фонд стимулирования руководителя Учреждения, установленный Управлением образования.

Доля отчисления устанавливается в размере до 2% и может быть изменена по решению Управления образования.

14. Порядок установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения разрабатывается и утверждается Управлением образования.

Стимулирование руководителя производится в зависимости от результатов, эффективности работы Учреждения, с учетом объемов работ, их сложности и социальной значимости.

### **Раздел III. Порядок и условия оплаты труда персонала**

15. Оплата труда по должностям работников Учреждения, устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора и состоит из:

- 1) базового оклада;
- 2) повышающих коэффициентов и доплат в абсолютном размере к базовому окладу;
- 3) выплат компенсационного характера;
- 4) выплат стимулирующего характера.

#### **1. Порядок формирования должностного оклада работников**

16. Размеры базовых окладов работников Учреждений, определяются с учетом профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

По должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Размеры базовых окладов работников устанавливаются с учетом минимальных размеров дифференциации заработной платы работников Учреждений по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством утверждаемых постановлением Администрации города Усть-Илимска.

17. Оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов, утвержденных настоящим Положением (приложение № 1).

Компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включена в оклад педагогических работников Учреждения.

18. Повышающие коэффициенты к базовым окладам работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются работникам Учреждения с учетом квалификации работников, сложности, количества и условий выполняемой ими работы.

19. К базовым окладам работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов или доплат:

- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- доплата за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания, а также молодым специалистам из числа педагогических работников.

20. Применение повышающих коэффициентов и доплат к базовому окладу образует должностной оклад работника, размер которого определяется путем сложения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе, доплат за знаки отличия и произведений базового оклада на установленный работнику повышающий коэффициент за квалификационную категорию, установленный работнику персональный повышающий коэффициент и установленный работнику дополнительный повышающий коэффициент.

$ДО = О + О * КП + О * КПП + О * ДПК$  +и/или доплата за знаки отличия,

где ДО – размер должностного оклада работника;

О - размер базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

КП – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

КПП - персональный повышающий коэффициент;

ДПК – дополнительный повышающий коэффициент и/или доплата за знаки отличия;

21. Размеры окладов работников устанавливаются в соответствии со штатным расписанием Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

22. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию (**КП**). Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента по должностям работников приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

23. Персональный повышающий коэффициент (**КПП**) к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента:

- для должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (кроме высшего и дополнительного) и общеотраслевых должностей служащих – до 3,0;

- для должностей по профессиональным квалификационным группам должностей общеотраслевых профессий рабочих – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

24. Дополнительный повышающий коэффициент (**ДПК**) или доплата устанавливается:

1) работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР – в размере 1000 рублей;

работникам - за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» - в размере 1200 рублей.

Доплата за наличие знаков отличия, государственных наград, ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный», устанавливается при условии соответствия их профилю деятельности работника.

При наличии основания установления доплат по обоим основаниям, однократно применяется доплата максимального уровня.

2) молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 29 лет, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждении после окончания соответствующего образовательного учреждения: в течение первого года работы – 0,5 базового оклада; в течение второго года работы – 0,3 базового оклада; в течение третьего года работы – 0,2 базового оклада.

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учреждения высшего или среднего профессионального образования, соответствующего профилю;

- работа в Учреждении по специальности.

## 2. Особенности установления должностного оклада учителя

25. Должностной оклад учителя устанавливается на учебный год (с 01 сентября по 31 августа) при тарификации работ на начало каждого учебного года исходя из:

- 1) стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося в учреждении (1 ученико-часа);
- 2) средней численности обучающихся в учреждении по комплектованию на 1 сентября текущего учебного года (соотношение общего количества обучающихся в классах к количеству классов);
- 3) количества учебных часов (часов аудиторной занятости) по учебному плану, протарифицированных педагогическому работнику;
- 4) повышающих коэффициентов к расчетной стоимости бюджетной образовательной услуги;
- 5) часов неаудиторной занятости учителя;
- 6) доплаты за виды работ, не входящие в круг должностных обязанностей работника.

26. Должностной оклад учителя (**Опп**), рассчитывается Учреждением по каждому работнику по формуле:

$$\text{Опп} = \text{Стп} * \sum \text{У} * \text{Чаз} * (1 + \sum \text{К}) + \text{Дсф} + \text{Днз},$$

где: **Стп** – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги в Учреждении (1 ученико-час);

**У** – средняя численность обучающихся в учреждении;

**Чаз** – протарифицированное работнику количество учебных часов (часы аудиторной занятости) по учебному плану в каждом классе-комплекте;

**К** - повышающие коэффициенты и доплаты, устанавливающие выплаты, включенные в специальный фонд оплаты труда (за исключением выплат компенсационного характера);

**Дсф** – доплаты за виды работ, не входящих в круг основных обязанностей работников за счет средств специального фонда Учреждения;

**Днз** - доплата за неаудиторную занятость.

27. Расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (1 ученико-часа) устанавливается на учебный год (с 01 сентября по 31 августа) и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Форма расчета стоимости бюджетной образовательной услуги приведена в приложении № 3 к настоящему Положению.

28. Для расчета среднемесячного количества часов по тарификации работников применяется коэффициент кратности равный 4,25.

29. За счет средств специального фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс устанавливаются повышающие коэффициенты и доплаты:

1) **за квалификационную категорию** учителя в размере:

0,3 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

0,5 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

2) **повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета:**

0,1 – по предметам русский язык и математика с 1 по 11 классы;

3) **коэффициент, применяемый при делении класса на группы** при проведении занятий по учебному плану Учреждения:

1,0 – при работе с группой обучающихся;

4) **доплаты, применяемые при наличии почетных званий, наград, ученой степени:**

– учителям, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР учителям, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР – в размере 1000 рублей;

– учителям - за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» – в размере 1200 рублей;

Доплата за наличие знаков отличия, государственных наград, ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный», устанавливается при условии соответствия их профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

При наличии основания установления доплат по обоим основаниям, однократно применяется доплата максимального уровня.

**5) коэффициенты за проверку письменных работ обучающихся:**

- 0,15 – по предметам русский язык и литература;
- 0,1 – учителям начальных классов и предметов – математика, алгебра, геометрия;
- 0,05 – учителям химии, физики, биологии, информатики, черчения, иностранного языка, истории, обществознания, географии, природоведения.

30. Должностной оклад педагога дополнительного образования устанавливается на учебный год (с 01 сентября по 31 августа) при тарификации работ на начало каждого учебного года исходя из:

- 1) стоимости бюджетной услуги дополнительного образования;
- 2) количества часов дополнительных образовательных программ, протарифицированных педагогическому работнику;
- 3) повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Расчетная стоимость бюджетной услуги дополнительного образования устанавливается на учебный год (с 01 сентября по 31 августа) и утверждается приказом руководителя Учреждения.

31. Доплаты за виды работ, не входящие в круг основных обязанностей учителя выплачиваются за счет средств специального фонда оплаты труда. Перечень и порядок установления выплат приведены в приложении N 4 к настоящему Положению.

32. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- 1) консультации по подготовке к итоговой аттестации обучающихся (не входящие в учебные планы), консультации по устранению пробелов знаний учащихся, консультации для обеспечения инклюзивности образования;
- 2) подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам и т.д.;
- 3) проектная деятельность по предмету;
- 4) научно-исследовательская деятельность по предмету;
- 5) кружки, секции, спецкурсы, дополнительные образовательные модули, общественно полезные практики;
- 6) индивидуальное обучение на дому больных детей, имеющих хронические заболевания (при наличии соответствующего медицинского заключения);
- 7) отработка учителями начальных классов часов до гарантированной нагрузки.

Оплата часов гарантированной нагрузки (до ставки) учителям начальных классов производится исходя из количества часов, стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико-час) и средней численности обучающихся в школе на 01 сентября текущего учебного года.

8) часы внеурочной деятельности в рамках реализации основных образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС.

Оплата часов внеурочной деятельности производится исходя из количества часов, стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико-час), средней численности обучающихся в школе на 01 сентября текущего учебного года с применением повышающего коэффициента **за квалификационную категорию** учителя.

33. Для определения суммы доплаты за неаудиторную занятость педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, устанавливается базовая ставка за 1 академический час занятий в сумме от 50 до 150 рублей без учета компенсационных выплат (в зависимости от вида работы с обучающимися, числа обучающихся в группе, квалификации педагога).

Сумма доплат за неаудиторную занятость педагога может определяться Учреждением по каждому работнику индивидуально, с учетом наполняемости групп, вида неаудиторной занятости.

34. В случае изменения составляющих, применяемых для расчета должностного оклада, размер должностного оклада учителя определяется вновь и выплачивается с соблюдением норм трудового законодательства.

35. При оплате за учебные часы аудиторной занятости, выданные в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не более двух календарных месяцев, производится почасовая оплата, определяемая исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико-часа) с учетом повышающих коэффициентов учителя, осуществляющего замену часов, и средней численности обучающихся в учреждении в текущем учебном году. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда учителя производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки.

36. За счет средств специального фонда оплаты труда учителям осуществляются также выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством, (перечень и порядок установления выплат компенсационного характера приведены в разделе 5 настоящего Положения).

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

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В Учреждениях, при наличии соответствующих условий, осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

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, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

38. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

Размеры выплат компенсационного характера конкретизируются локальными нормативными актами Учреждения и в трудовых договорах работников.

39. Выплаты компенсационного характера за работу в местности с особыми климатическими условиями - районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производятся в соответствии с решением Городской Думы города Усть-Илимска от 26.04.2017г. № 36/275 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска».

40. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

1) дополнительную оплату (далее - доплата за совмещение) за:  
- дополнительную работу по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;  
- дополнительную работу по другой профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей);  
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2) доплату за работу в ночное время;

3) доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) оплату сверхурочной работы.

41. Размеры доплат за совмещение и срок, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, оформляются приказами руководителя Учреждения и дополнительными соглашениями к трудовым договорам работников.

42. Педагогическим работникам замена временно отсутствующего работника оплачивается разовыми часами в размере расчетной стоимости образовательной услуги сформированной на начало учебного года, с учетом персональных доплат (квалификационная категория, приоритетность предмета, проверка тетрадей)

Учителям иностранного языка, информатики, технологии, физической культуры в случае совмещения двух групп обучающихся (при условии деления на группы) на одном уроке в одно и то же время производится доплата замены временно отсутствующего работника в размере 25-50% расчетной стоимости часа образовательной услуги, сформированной на начало учебного года.

Замена классного руководства на период временно отсутствующего работника назначается приказом директора школы и оплачивается пропорционально отработанным дням из расчета доплаты за классное руководство, установленной настоящим Положением.

Данные выплаты носят временный характер, поэтому не являются основанием для изменения должностного оклада работника.

43. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время и составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) работника Учреждения по основной работе за час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника Учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

44. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

45. По желанию работника Учреждения, 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.

46. Сверхурочная работа оплачивается работникам Учреждения, привлекаемым к сверхурочным работам, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника Учреждения, работавшего сверхурочно, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

47. Выходное пособие выплачивается по основаниям и в размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

48. В случае, если сумма фактически начисленной заработной платы работника Учреждения (полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а при заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате - размера минимальной заработной платы, установленного указанным соглашением, работнику Учреждения работодателем производится соответствующая компенсационная доплата в размере образовавшейся разницы.

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

49. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основании действующего Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9», принятого с уче-

том мнения представительного органа работников Учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

50. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный или учебный год, на определенный период или одновременно.

51. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

52. Учреждением самостоятельно принимается решение о периодичности распределения средств стимулирующего фонда оплаты труда (месяц, квартал, полугодие).

53. Учреждения в целях поощрения работников устанавливают следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

54. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам Учреждения за:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

- выполнение срочных и непредвиденных работ;
- высокую результативность работы;
- за расширение сферы деятельности;
- за высокую интенсивность труда.

55. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Данный перечень стимулирующих выплат должен отвечать уставным задачам деятельности Учреждения.

Перечень показателей эффективности деятельности руководителей Учреждения разрабатывается и утверждается Управлением образования.

Примерный перечень показателей эффективности деятельности педагогических работников Учреждений разрабатывается и утверждается Управлением образования. Учреждением разрабатывается и утверждается Перечень показателей эффективности деятельности педагогических работников в соответствии с утвержденным Примерным перечнем.

56. Премиальные выплаты работникам Учреждения могут выплачиваться:

- 1) по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) единовременные (разовые) поощрительные премии.

57. Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда одновременно по окончании соответствующего отчетного периода (месяц, квартал, год) пропорционально отработанным дням в указанном периоде (месяц, квартал, год) в размере не более месячной оплаты труда работника Учреждения.

При премировании работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за отчетный период не выплачивается в период длительного отсутствия работника по причине временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом

мом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, иных дополнительных отпусках.

58. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения единовременно за счет экономии фонда оплаты труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ в размере не более месячной оплаты труда работника.

59. Единовременная (разовая) поощрительная премия выплачивается работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда в связи с государственными, профессиональными праздниками, юбилейными, знаменательными, профессиональными датами и по иным основаниям в размере не более месячной оплаты труда работника.

60. Премияльные выплаты по итогам работы допускаются наряду с применением видов поощрения, предусмотренных статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации.

61. Решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения принимает руководитель Учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, создаваемой в Учреждении с участием представительного органа работников.

Решение комиссии о распределении стимулирующих выплат оформляется протоколом, в котором указывается распределение стимулирующих выплат (баллов) по работникам Учреждения с обоснованием согласно утвержденным в Учреждении критериям и показателям качества, результативности и эффективности труда работников.

62. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

63. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Управления образования.

64. Стимулирующие выплаты могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции;

- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, применение методов психического и физического насилия, нарушение устава Учреждения и норм профессионального поведения и этики.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом Учреждения с обязательным указанием конкретной причины.

65. Порядок отмены (уменьшения) стимулирующей выплаты устанавливается Учреждением самостоятельно и регламентируется действующим Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера Учреждения.

66. В период предоставления очередных отпусков сотрудникам учреждения, начисление стимулирующих выплат производится пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работ.

За период временной нетрудоспособности работника Учреждения (листок нетрудоспособности) начисление стимулирующих выплат за данный период работнику не производится.

## **5. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения**

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

68. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, и составляет до 2 размеров указанной среднемесячной заработной платы. Конкретный размер увеличения должностного оклада определяется Управлением образования в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Должностной оклад (ДО) руководителя Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О * КП + О * ДПК,$$

где О - средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения (базовый оклад);

КП - повышающий коэффициент;

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за знаки отличия в сфере образования и

науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания.

69. Расчет размера средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008г № 167н.

К работникам основного персонала Учреждения относятся работники Учреждения, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей (профессий) работников основного персонала Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

**70. Перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается трудовым договором, заключаемым с Управлением образования.**

71. Назначение выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется по решению Управления образования с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, индивидуальными показателями работы руководителя, характеризующими исполнение его должностных обязанностей.

Начисление стимулирующих выплат руководителю Учреждения производится на основании приказа Управления образования за счет средств фонда стимулирования руководителя Учреждения, формируемого в соответствии с пунктом 13 настоящего Положения.

72. Размеры базовых окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в размере на 10 - 40 процентов ниже базового оклада руководителя Учреждения. Повышающие коэффициенты заместителям руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения и конкретизируются в трудовых договорах заместителей руководителей, главного бухгалтера.

73. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, осуществляются в порядке и на условиях, определенных для работников Учреждения.

74. Заместителям руководителя при установлении должностного оклада может устанавливаться доплата к должностному окладу за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания, в размере:

-работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР – 1000 рублей.

-работникам - за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» - 1200 рублей.

Доплата за наличие знаков отличия, государственных наград, ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный», устанавливается при условии соответствия их профилю деятельности работника.

При наличии основания установления доплат по обоим основаниям, однократно применяется доплата максимального уровня.

75. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров Учреждений подлежит размещению на официальном сайте муниципального образования город Усть-Илимск до 1 апреля года, следующего за расчетным.

## **6. Иные вопросы оплаты труда работников**

76. Педагогическим работникам при осуществлении классного руководства за счет и в пределах средств целевой субсидии из федерального бюджета устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (далее – денежное вознаграждение) в размере 5000 (пять тысяч) рублей. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом по Учреждению.

77. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один

класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, дополнительно к доплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года, снижение размера которой не допускается.

78. На одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, а также временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах денежное вознаграждение начисляется в размере не более 2-х выплат одному педагогическому работнику на установленный период времени.

79. Начисление денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждением производится с применением районного коэффициента 30% к заработной плате, установленного решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями и процентной надбавки 50% к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями.

80. При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в Коллективном договоре Учреждения. Также в Коллективном договоре может быть предусмотрена возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

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

82. Осуществление педагогическими работниками классного руководства относится к существенным условиям трудового договора, и при надлежащем его осуществлении каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения работникам за классное руководство не осуществляется (отменяется) в следующих случаях:

- 1) прекращение трудовых отношений;
- 2) период отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;
- 3) период длительного отпуска сроком до одного года, предусмотренного статьей 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- 4) передача в течение учебного года функций классного руководителя другим педагогическим работникам по решению руководителя учреждения, в том числе по причине неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическими работниками по их вине функций классного руководителя

83. Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается.

84. Оплата временного замещения при длительном отсутствии (1 календарный месяц и более) по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего функции классного руководителя, производится другому педагогическому работнику, с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

85. При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени.

Учреждение может производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы за счет собственных средств.

86. За счет средств, поступающих в Учреждение от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда, работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

87. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения.

**Приложение №1**  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СОШ № 9

**Размеры базовых (минимальных) окладов работников  
муниципальных общеобразовательных учреждений города Усть-Илимска  
Работники образования  
(кроме высшего и дополнительного профессионального)**

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
Помощник воспитателя	6 691
Секретарь учебной части	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
Младший воспитатель	6 691
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Инструктор по физической культуре	8 318
Музыкальный руководитель	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Педагог дополнительного образования	8 340
Концертмейстер	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Воспитатель	8 381
Методист	
Педагог-психолог	
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8 422
Старший воспитатель	

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Старший методист	
Тьютор	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель- логопед (логопед)	
Педагог-библиотекарь	

**Размеры базовых (минимальных) окладов (должностных окладов) работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Усть-Илимска**

<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	7 315
отделом	
отделением	
учебно-консультационным пунктом	
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	

**Общепрофессиональные должности служащих  
Профессиональные квалификационные группы  
общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих**

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>	
Делопроизводитель	6 6914
Секретарь-машинистка	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Лаборант	6 805
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Заведующий хозяйством	6 861

Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
Старший лаборант	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Специалист по кадрам	7 088
Документовед	
Инженер-программист (программист)	
Инженер-электроник (электроник)	
Экономист	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 142
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7 202
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 259

**Общепромышленные профессии рабочих**

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих**

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	1 разряд ЕТКС – 6 396; 2 разряд ЕТКС – 6 453; 3 разряд ЕТКС – 6 51
Оператор хлораторной установки	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Плотник	
Слесарь-электрик	
Слесарь-сантехник	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Подсобный рабочий	
Дворник	
Оператор копировальных и множительных машин	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	4 разряд ЕТКС – 6 567; 5 разряд ЕТКС – 6 624
Водитель автомобиля	

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей работников культуры, искусства, кинематографии**

<b>Наименование должности (профессии)</b>	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</b>	
Аккомпаниатор	6 864
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>	
Библиотекарь	7 090

**Приложение № 2**  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СОШ № 9

**Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за категорию
Воспитатель	0,3 - для первой квалификационной категории;  0,5 - для высшей квалификационной категории
Старший воспитатель	
Методист	
Старший методист	
Инструктор по физической культуре	
Тьютор	
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Музыкальный руководитель	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Педагог-психолог	
Социальный педагог	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Педагог-организатор	

**Примерный перечень и порядок установления доплат за выполнение работ,  
не входящих в круг основных обязанностей работников**

Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей учителей устанавливаются Учреждением путем распределения сумм в денежном выражении (Учреждение в своем Положении указывает конкретные варианты распределения доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников).

Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников устанавливается (рассчитывается) по состоянию на начало учебного года и включается в расчет должностного оклада учителя.

Виды работ, не входящих в круг основных обязанностей работников	Сумма доплаты за счет средств специального фонда оплаты труда педагогов
- заведование кабинетами повышенной опасности	200-1000
- заведование мастерскими, спортивными залами	200-1000
- формирование базы учебно-наглядных пособий и дидактических материалов	200-800
- руководство кафедрой	1000-2000
- руководство методическими, научно-методическими объединениями;	300-1200
- руководство ГМО	800-1200
- руководство городской проблемной группой	800-1200
- осуществление функций классного руководителя.	75 рублей на 1 обучающегося в классе
- разработка и внедрение программ и проектов	100-500
- опытно-экспериментальная и инновационная деятельность	200-400
- работа с общественностью председателя профсоюзного комитета	200-400
- заведование архивом	300-500
- исполнение обязанностей общественного инспектора по опеке	1000

**Перечень**

**должностей работников муниципальных образовательных учреждений города Усть-Илимска, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, отнесенных к категории основного персонала для расчета должностного оклада руководителя**

Учитель  
Учитель-логопед  
Учитель-дефектолог

Педагог-психолог  
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности  
Инструктор по физической культуре  
Педагог дополнительного образования  
Социальный педагог  
Педагог-организатор  
Воспитатель  
Старший воспитатель  
Методист  
Старший методист  
Тьютор