

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ Сокольниковской СОШ

 Л.В. Дубень



«Утверждаю»

Директор МБОУ
Сокольниковской СОШ

 Н.В. Шохин
Приказ № 293 от 30.08.2024г.

Положение

Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Сокольниковской средней общеобразовательной школы Моршанского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Сокольниковской средней общеобразовательной школы Моршанского муниципального округа (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- статьями 134, 135, 143, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации;
- постановлением администрации Моршанского района от 17.08.2016 г. № 502 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.05.2009 № 420 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений»;
- постановлением администрации Моршанского района от 28.08.2017 г. № 612 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, автономных и казенных учреждений Моршанского района»;
- постановлением администрации Моршанского района от 27.02.2018 № 142 «О внесении изменений в постановление администрации Моршанского района от 28.08.2017 № 612 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, автономных и казенных учреждений Моршанского района»;
- постановлением администрации Моршанского района от 17.05.2019 № 424 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации района от 28.08.2017 № 612 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, автономных и казенных учреждений Моршанского района»;
- постановлением администрации Моршанского района от 15.08.2019 № 758 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации района от 28.08.2017 № 612 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, автономных и казенных учреждений Моршанского района»;
- постановлением администрации Моршанского района от 12.10.2020 № 696 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации района от 28.08.2017 № 612 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, автономных и казенных учреждений Моршанского района»;
- постановлением администрации Моршанского района от 16.09.2022 № 700 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации района от 28.08.2017 № 612 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, автономных и казенных учреждений Моршанского района»;
- постановлением администрации Моршанского района от 28.08.2023 № 707 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации района от 28.08.2017 № 612 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, автономных и казенных учреждений Моршанского района»;
- постановлением администрации Моршанского муниципального округа от 17.05.2024 № 676 «О внесении изменений в постановление администрации Моршанского района от

28.08.2017 № 612 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, автономных и казенных учреждений Моршанского района».

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Сокольниковской средней общеобразовательной школы Моршанского муниципального округа (далее учреждения).

1.3. Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Моршанского муниципального округа, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

мнения профсоюзного комитета работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.6.1. Сроки выплаты заработной платы в учреждении устанавливаются:

23 числа каждого месяца - выплата аванса за частично отработанное время в расчетном периоде (месяце) (не более 50 процентов от ежемесячного заработка, без учета премии);

9 числа каждого месяца - окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области, муниципального бюджета Моршанского муниципального округа и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 05 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2007 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 06.08.2007 N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам", от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", постановлением администрации области от 03.08.2016 N 879 "Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений".

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ

работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации Моршанского муниципального округа от 17.05.2024 № 676 «О внесении изменений в постановление администрации Моршанского района от 28.08.2017 № 612 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, автономных и казенных учреждений Моршанского района», дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ (приложение 1 к настоящему Положению):

по ПКГ первого уровня – 8121 рубль;

по ПКГ второго уровня – 9282 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 11639 рублей;

В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

по ПКГ четвертого уровня – 13457 рублей.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации Моршанского района от 24.04.2019 №

362 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений района»;

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждении, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н;

по должностям работников культуры (библиотекари и др.) - квалификационные характеристики утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, лаборанты и др.) - общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 N 37;

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах: по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень - до 0,15;

4 квалификационный уровень - до 0,25;

5 квалификационный уровень - до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень - до 0,30;

3 квалификационный уровень - до 0,40;

4 квалификационный уровень - до 0,50;

5 квалификационный уровень - до 0,60;

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - до 0,45;

3 квалификационный уровень - до 0,50.

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в п. 3.1 настоящего положения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (приложение №2). Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование", устанавливается приказом учреждения в соответствии с перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование", установленным федеральными нормативными актами.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

При этом для образования оклада (должностного оклада) не могут быть применены повышающие коэффициенты, установленные пунктом 3.3 Примерного положения.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента установлен:

0,45 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,30 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», повышающий коэффициент устанавливается локальным нормативным актом работодателя в размере 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный», «Заслуженный», «Отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

Работникам, не имеющим квалификационную категорию, но которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», устанавливается локальным нормативным актом работодателя повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,20.»;

3.4. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.5. Для работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за работу в сельской местности, - повышающий коэффициент 0,25;

- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей; учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи 0,20;

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) муниципального учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.7. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и

персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждений устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест.

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

При выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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".

За выполнение функций классного руководителя размер выплаты устанавливается в зависимости от количества наполняемости обучающихся в классах (классах – комплектах) от оклада, 1% на одного обучающегося 1-11 классов, но не более 15%;

денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более; для классов, наполняемость которых меньше 14 человек, осуществляется уменьшение размера денежного вознаграждения пропорционально численности обучающихся;

за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения в размере 10000 рублей в месяц (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах);

За проверку письменных работ обучающихся размер выплат устанавливается пропорционально учебным часам и количеству обучающихся:

а) учителям 1-4 классов (классов-комплектов) – не более 10% от оклада (при наполняемости классов (классов-комплектов) меньше 14 человек – не более 3,5% от оклада);

б) учителям 5-11 классов (классов -комплектов) по русскому языку и литературе – не более 15% от оклада (при наполняемости классов (классов-комплектов) меньше 14 человек – не более 7,5% от оклада);

в) учителям 5-11 классов (классов -комплектов) по математике, алгебре, геометрии – не более 10% от оклада (при наполняемости классов (классов-комплектов) меньше 14 человек – не более 5% от оклада);

г) учителям 5-11 классов (классов-комплектов) по иностранному языку, химии, физике, географии, биологии, черчению – не более 5% от оклада (при наполняемости классов (классов-комплектов) меньше 14 человек – не более 2,5% от оклада).

За заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), учебными мастерскими, спортивными залами и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, устанавливается выплата в размере до 15% от оклада.

Учителям и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, учителям информатики и технологии устанавливаются выплаты в размере до 12% от оклада.

Педагогическим работникам за увеличение объёма выполняемых работ в связи с проведением еженедельного занятия «Разговор о важном» устанавливается доплата в размере 8 % от минимального должностного оклада с учётом повышающего коэффициента.

Педагогическим работникам за увеличение объёма выполняемых работ в связи с проведением еженедельного занятия «Россия - мои горизонты» устанавливается почасовая оплата.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления должностного оклада с учётом повышающих персональных коэффициентов на норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18 часов).

Размеры выплат компенсационного характера определяются исходя из минимального оклада с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются локальным нормативным актом в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени отработанного сверхурочно.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере 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 двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо 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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом

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

Размеры выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда (ч.4 ст.27 Федерального закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (аттестация рабочих мест)) – до 12% от минимального оклада.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

Основанием для начисления компенсационных выплат работникам учреждения являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

выплаты на стимулирование оплаты труда классных руководителей до 10% к должностному окладу с учетом повышающих персональных коэффициентов»;

5.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в трудовых договорах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую и инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р, в части введения "эффективного контракта", закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
 за сохранение контингента обучающихся;
 за специфику образовательных программ;
 за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
 за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
 за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
 за информативную емкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
 за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
 за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р, в части введения "эффективного контракта" и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
 за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
 за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;
 за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
 за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
 за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
За наличие категорий "В", "С", "Д", "Е"	До 20
За наличие категорий "В", "С", "Е" или "В", "С", "Д" или "Д"	До 10

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;
 время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
 время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника) в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.7. В случае если у работника учреждения право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на нее и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

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

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ; другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, их размер определяются локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.10. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере до 3-х должностных окладов по решению работодателя.

5.11. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам образовательных учреждений к должностному окладу с учетом повышающих персональных коэффициентов. Размеры выплат стимулирующего характера для других категорий работников устанавливаются к окладам (должностным окладам) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников.

5.12. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.13. Выплаты на стимулирование оплаты труда классных руководителей устанавливаются с помощью оценки их деятельности, где основой формирования показателей являются следующие критерии:

профессиональная компетентность классного руководителя;

общественная активность классного руководителя;

личностные качества классного руководителя, приобретающие приоритетное значение в рамках его профессиональной деятельности».

6. Перечень видов выплат социального характера для работников учреждений, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца, при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимается приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух минимальных окладов, ставок заработной платы.

6.3. Единовременное денежное вознаграждение в размере 25000 рублей выплачивается педагогическим работникам, награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии»

6.4. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пунктах 6.1. и 6.2. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

7.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения – 18040 рублей

7.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

- наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) - 0,20
- наличие почетного звания:
 - «заслуженный», "мастер спорта" - 0,20;
 - "отличник", "почетный работник", награжденный орденами и медалями по профилю образовательного учреждения - 0,20.

В случае если у руководителя имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя муниципального учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

7.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- за работу с вредными или опасными условиями труда - до 20%;

Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

7.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты

стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ;

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере до 3-х должностных окладов.

7.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для муниципального учреждения и его руководителя исполнительным органом государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего областного учреждения, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

7.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера по соответствующему профилю устанавливается в соответствии с пунктами 5.5 - 5.7, 7.8 Положения.

7.9. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю учреждения, а также конкретный период премирования устанавливаются распоряжением учредителя.

7.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

7.11. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, награжденными нагрудными знаками администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии», выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25000 рублей.

7.12. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

7.13. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

7.13.1. Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения:

заместитель руководителя учреждения – 16236 рублей;

главный бухгалтер учреждения – 16236 рублей;

7.14. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.15. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

7.16. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

7.17. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

7.18. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

7.19. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной

платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

7.20. Размеры минимальных окладов по должностям служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

руководитель филиала – 13457 рублей.

7.21. Размеры минимальных окладов заместителей руководителей структурных подразделений – на 10 процентов ниже минимальных окладов соответствующих руководителей.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год, учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебном полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

8.8. Объем учебной нагрузки, установленной преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки,

оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

8.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников отделов, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения; при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности, на среднемесячное количество рабочих часов.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Сокольниковской средней общеобразовательной школы
Моршанского муниципального округа

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Сокольниковской средней общеобразовательной школы Моршанского муниципального округа

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый минимальный оклад (минимальный должностной оклад), (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
1.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащего первого уровня»					
		Делопроизводитель, кассир, секретарь.			
1.3. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»					
		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, повар, уборщик производственных (или служебных) помещений.			
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					
2.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих»					
		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, повар, водитель автобуса.			
2.3. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»					
		Лаборант			
		Заведующий хозяйством			
		Заведующий производством, шеф-повар			
		Контролер технического состояния автотранспортных средств,			
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня					
3.1. ПКГ должностей педагогических работников					
		Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог.			12803

		Воспитатель, педагог-психолог.			13967
		Учитель; учитель-логопед (логопед); учитель-дефектолог; преподаватель-организатор ОБЗР; советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями			15131
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»					
		Бухгалтер, документовед, специалист по охране труда, юристконсульт, библиотекарь.			
. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня					
.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»					
		Заведующий библиотекой			

к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
Сокольниковской средней общеобразовательной школы
Моршанского муниципального округа

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Сокольниковской средней общеобразовательной школы, относимых к основному персоналу,
обеспечивающих выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано
учреждение

Учитель;

Воспитатель;

Педагог дополнительного образования;

Педагог психолог;

Учитель-логопед;

Учитель-дефектолог;

Музыкальный руководитель;

Социальный педагог;

Педагог-организатор;

Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными
объединениями.