

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 169»
(МБОУ «СОШ № 169»)

П Р И К А З

30.06.2025

г. Зеленогорск

№ 92

Об утверждении Положения
об оплате труда работников
МБОУ "СОШ №169"

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 12.04.2021 № 46-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска», от 30.06.2025 № 146-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск», учитывая мотивированное мнение первичной профсоюзной организации протокол от 30.06.2025 № 127, на основании Устава МБОУ «СОШ №169»

Приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МБОУ "СОШ №169", согласно приложению к настоящему приказу.
2. Признать утратившим силу приказ от 09.01.2024 № 2 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 169».
3. Секретарю руководителя ознакомить всех работников под роспись с настоящим приказом.
4. Приказ вступает в силу с 01.09.2025 года.
5. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ "СОШ №169"



Б.К.Козырева

**Положение
об оплате труда работников МБОУ "СОШ №169"**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ "СОШ №169" (далее - Школа), находящейся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск (далее – Положение), разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 30.06.2025 № 146-п (далее – Примерное положение), Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 12.04.2021 № 46-п (далее – Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений).

1.2. Положение устанавливает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;
- должности (профессии) работников Школы и условия, при которых к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории;
- выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления.
- условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления;
- размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Школы.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», а также по должностям, не вошедшим в квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Школы устанавливает директор Школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

3.1. Работникам Школы устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в коллективном договоре, соглашениях, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работникам Школы устанавливаются районный коэффициент; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам Школы на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.1. Выплата за работу в ночное время производится работникам Школы в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за

работу в ночное время». Конкретные размеры выплат работникам Школы за работу в ночное время устанавливаются трудовыми договорами.

3.5.2. Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются работникам Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам Школы за сверхурочную работу устанавливаются трудовыми договорами.

3.5.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются трудовыми договорами.

3.5.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и их размеры устанавливаются работникам Школы по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Выплаты компенсационного характера, указанные в пунктах 3.3, 3.4 и 3.6 Положения, устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.7. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, указанных в пункте 3.7 Положения, и их размеры устанавливаются в соответствии с приложением № 3 настоящего Положения:

– работникам Школы приказом директора Школы.

3.8. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисляются от установленного работнику размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов, с учетом установленной нагрузки (для педагогических работников).

4. Виды выплат стимулирующего характера, размер, условия и порядок их осуществления

4.1. Работникам Школы, в пределах объемов средств, направленных на осуществление выплат стимулирующего характера, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда с учетом Положения, определенных разделом 6 Положения, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

4.2. Условия, размеры, порядок выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Школы, утверждены в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работников условиями и размерами, утвержденными Управлением образования.

4.3. Выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Школы устанавливаются приказом директора Школы.

4.4. При установлении выплат стимулирующего характера работникам Школы, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки согласно приложению № 4 настоящего Положения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера, исчисляемый в соответствии с балльной системой оценки, устанавливается работникам в пределах фондов оплаты труда Школы. При установлении выплат стимулирующего характера работникам Школы директор Школы учитывает мнение комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в Школе (далее - Комиссия).

Положение о Комиссии, её состав утверждается приказом директора Школы. В состав Комиссии включаются представитель выборного органа работников (при наличии).

4.5. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются на месяц по результатам работы соответственно в предыдущем месяце и осуществляются ежемесячно.

4.6. Персональные выплаты, за исключением персональной выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании, устанавливаются работникам Школы в соответствии с приложением № 5 настоящего Положения на срок не более одного года.

Персональные выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисляются от установленного работнику размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов с учетом установленной нагрузки (для педагогических работников).

4.7. Выплаты по итогам работы производятся в виде премирования работников Школы за общие результаты деятельности учреждения за месяц, квартал, год с учетом личного вклада работника Школы и с учетом следующих критериев оценки:

- объем освоения выделенных средств местного бюджета;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Школы;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.7.1. Выплаты по итогам работы конкретному работнику Школы устанавливаются в пределах фондов оплаты труда Школы.

4.7.2. К выплатам по итогам работы не представляются работники, уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера

5.1. Размеры должностных окладов заместителей директора Школы и главного бухгалтера устанавливается директором на 10 процентов ниже размера должностного оклада директора.

5.2. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.3. Заместителям директора и главному бухгалтеру в пределах средств, направляемых на осуществление выплат стимулирующего характера, устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

5.4. Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

5.5. Объемы средств, направляемые Школой на выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру, определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера.

Объем средств, направляемый на выплаты стимулирующего характера каждому заместителю директора, главному бухгалтеру не может превышать 90% объема фонда стимулирования директора Школы.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера каждому заместителю директора Школы, главному бухгалтеру устанавливается приказом директора.

5.6. Виды стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются на квартал по результатам работы в предыдущем квартале с учетом критериев оценки эффективности деятельности, условий и в размерах согласно приложению № 6 настоящего Положения и осуществляются ежемесячно.

5.7. Виды и размер персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

Персональные выплаты, за исключением персональной выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются на срок не более одного года.

Для установления персональной выплаты за опыт работы в занимаемой должности засчитываются суммированные периоды работы:

- заместителям директора Школы – на должностях руководителей (заведующих, директоров), заместителей руководителей (заместителей заведующих, заместителей директоров) образовательных учреждений и иных учреждений, осуществляющих обеспечение образовательной деятельности в сфере образования;

- главному бухгалтеру Школы – на должностях главных бухгалтеров.

5.9. Выплаты по итогам работы устанавливаются заместителям директора и главному бухгалтеру с учетом критериев оценки эффективности деятельности, условий и в размерах согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Часть средств, полученных Школой от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год заместителям директора и главному бухгалтеру в порядке и в размерах, устанавливаемых распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск, с учетом недопущения превышения объемов средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренных абзацами первым и вторым пункта 5.5 настоящего Положения.

5.9.1. К выплатам по итогам работы не представляются заместители директора Школы и главный бухгалтер, уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Школы, главному бухгалтеру устанавливаются приказами директора Школы.

6. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников Школы от приносящей доход деятельности

6.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников Школы, устанавливается Школой самостоятельно, составляет 70 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются Школой:

- на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Школы, в том числе директору Школы, его заместителям и главному бухгалтеру;

- на оплату труда работников, с которыми для выполнения работ (оказания услуг), связанных с временным расширением объема выполняемых школой работ (оказываемых школой услуг), заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7. Единовременная материальная помощь

7.1. Работникам Школы, в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру, оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Выплата единовременной материальной помощи конкретному работнику Школы, в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру, производится на основании приказов директора Школы.

7.1.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам Школы, в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру, в случае смерти супруга (супруги), близких родственников (родителей, детей) работника школы, а также признание их умершими или безвестно отсутствующими.

Для получения единовременной материальной помощи работник учреждения подает заявление о выплате единовременной материальной помощи (далее – заявление) на имя директора Школы. К заявлению прилагается копия свидетельства о государственной регистрации акта гражданского состояния, удостоверяющего основание для предоставления единовременной материальной помощи (далее – свидетельство о государственной регистрации акта гражданского состояния).

Заявление с прилагаемыми к нему документами не позднее шести месяцев со дня наступления случаев, указанных в настоящем пункте, направляется работником директору Школы. Директор Школы рассматривает заявление и прилагаемые к нему документы в течение пяти рабочих дней со дня их регистрации в учреждении и принимает решение о выплате единовременной материальной помощи либо об отказе в выплате единовременной материальной помощи.

Приказ о выплате единовременной материальной помощи работнику учреждения либо об отказе в выплате единовременной материальной помощи с указанием причины издается в течение пяти рабочих дней со дня принятия решения о выплате единовременной материальной помощи либо об отказе в выплате единовременной материальной помощи.

4.9.2. Размер единовременной материальной помощи (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями) не может превышать трёх

тысяч рублей по каждому из случаев, предусмотренных пунктом 4.9.1. настоящего положения.

4.9.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам Школы осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня	13 049,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня	13 253,00 <*>
1 квалификационный уровень	13 698,00
2 квалификационный уровень	16 769,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	17 126,00
1 квалификационный уровень Инструктор по труду	17 883,00
2 квалификационный уровень Педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог	18 705,00
3 квалификационный уровень Педагог-психолог, методист, воспитатель	
4 квалификационный уровень Учитель, преподаватель основ безопасности и защиты Родины, учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший методист, тьютор, педагог-библиотекарь	

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776,00 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень секретарь	13 253,00
2 квалификационный уровень	13 476,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень лаборант, секретарь руководителя	13 698,00
2 квалификационный уровень заведующий хозяйством	14 143,00

3 квалификационный уровень	14 631,00
4 квалификационный уровень	16 054,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень инженер-программист, инженер-энергетик	14 143,00
2 квалификационный уровень	14 631,00
3 квалификационный уровень	15 161,00
4 квалификационный уровень ведущий бухгалтер	16 367,00

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12 681,00
2 квалификационный уровень	12 849,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253,00
2 квалификационный уровень	14 143,00
3 квалификационный уровень	14 631,00
4 квалификационный уровень	15 742,00

8. Должности, не вошедшие в квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп

Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17 567,00
Специалист по охране труда	14 143,00
Специалист по охране труда II категории	14 631,00
Специалист по охране труда I категории	15 161,00
Системный администратор	15 161,00
Ведущий специалист в сфере закупок	16 367,00
Специалист в сфере закупок I категории	15 161,00
Специалист в сфере закупок II категории	14 631,00
Начальник отдела	18 193,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 705,00

**Виды и размеры
выплат компенсационного характера
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
и при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Виды выплат компенсационного характера	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях<*>	10 %
2.	за ненормированный рабочий день<*>	10 %
3.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700 рублей
4.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы<***>	
4.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
4.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
5.	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
6.	за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки:	за 1 час:
	учителям русского языка, литературы	130 рублей
	учителям математики	105 рублей
	учителям начальных классов	105 рублей
	учителям физики, химии, иностранного языка	50 рублей
	учителям истории, биологии и географии	25 рублей
7.	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <****>	2 500 рублей
8.	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими	2 500 рублей

	квалификационную категорию «педагог-наставник» <****>	
--	---	--

<*> Начисляется пропорционально нагрузке.

<*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<****> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка).

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных районов, муниципальных и городских округов Красноярского края на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе по адаптированным основным общеобразовательным программам, из краевого бюджета за счет средств федерального бюджета.

<****> Без учета нагрузки.

Порядок расчета выплат стимулирующего характера с учетом применения балльной системы оценки

Размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику Школы с учетом применения балльной системы оценки, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} * B_i$$

где:

C – размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику Школы в плановом периоде;

C_{1 балла} – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период; рассчитывается в срок до начала планового периода и утверждается распорядительным актом (приказом, распоряжением) директора Школы;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Школы, исчисленное в суммовом выражении по показателям критериев оценки за отчетный период;

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим.}} / \sum_{i=1} B_i^{\text{max}},$$

где:

Q_{стим.} – объем средств фонда оплаты труда, направляемых Школой для осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, работникам Школы в плановом периоде;

B_i^{max} – максимальное количество баллов, предусмотренное показателями критериев оценки по i-й должности (профессии) работника Школы;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения на плановый период за исключением директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{штат.}} - Q_{\text{стим. рук.}} - Q_{\text{перс.}} - Q_{\text{отп}}) / PK,$$

где:

Q_{зп} – объем средств фонда оплаты труда Школы, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной смете) Школы на плановый период и состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

Q_{штат.} – объем средств фонда оплаты труда работников, состоящий из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по основной и совмещаемой должностям, выплат компенсационного характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, определенный на плановый период согласно штатному расписанию Школы;

Q_{стим. рук.} – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера директору Школы (фонд стимулирования директора), заместителям руководителя и главному бухгалтеру Школы с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Школы на плановый период;

$Q_{\text{перс.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления персональных выплат стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

$Q_{\text{отп.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемый Школы в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

РК – коэффициент районного регулирования, учитывающий размер районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$$Q_{\text{отп}} = (Q_{\text{зп}} \times N_{\text{отп}}) / (N_{\text{год}} * n),$$

где:

$N_{\text{отп}}$ – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, в плановом периоде согласно графику отпусков, утвержденному в Школе;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом периоде.

Порядок направления объема экономии запланированного фонда оплаты труда, полученного за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждений, невыполнения (недовыполнения) работниками показателей критериев оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера определяется Школой в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих систему оплаты труда.

Школа вправе детализировать порядок определения $Q_{\text{стим.}}$ и C_1 балла по видам выплат стимулирующего характера и категориям работников с установлением данного порядка в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих систему оплаты труда.

Виды, условия и размеры персональных выплат работникам Школы

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1.	Выплата за опыт работы при наличии звания, ученой степени ^{<1>} :	
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ^{<2>}	5 000 рублей
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ^{<2>}	1 750 рублей
2.	Выплата специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями, либо продолжающим работу в учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3.	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику муниципального образовательного учреждения при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более муниципальных образовательных учреждениях) ^{<3>}	5 000,0 рублей
4.	За работу в закрытых административно-территориальных образованиях	10 %
5.	За наличие квалификационной категории: - высшей квалификационной категории - первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей
6.	Выплата в целях обеспечения региональной выплаты	Определяется расчетно в абсолютном размере ^{<4>}

^{<1>} Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

^{<2>} Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

^{<3>} Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

осуществляется за счет средств иных межбюджетных трансфертов из бюджета Красноярского края бюджету города Зеленогорска.

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

<⁴> В порядке, определенном в Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

**Критерии оценки эффективности деятельности,
условия и размеры выплат стимулирующего характера для
заместителей директора и главного бухгалтера**

1. Муниципальные образовательные учреждения

1.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Размер к окладу (должностн ому окладу), ставке зарботной платы, %
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Функционирование учреждения в соответствии с требованиями законодательства	отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, учредителем, главным распорядителем средств местного бюджета, или устранение замечаний (нарушений)	отсутствие замечаний (нарушений) или устранение замечаний (нарушений) в установленный срок	7
		отсутствие травм, несчастных случаев	отсутствие фактов	5
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие фактов	5
		отсутствие письменных замечаний к деятельности учреждения со стороны учредителя, руководителя учреждения	отсутствие замечаний	5
		своевременное предоставление отчетной документации	соблюдение установленных сроков	5
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Обеспечение развития учреждения	организация деятельности базовой площадки, ресурсного, опорного, методического, координационного, стажировочного центра, наличие статуса пилотного учреждения	наличие статуса на: федеральном и (или) региональном уровнях муниципальном уровне	10 5
		организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней	наличие побед, призовых мест	5
		организация участия педагогов в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней	наличие побед, призовых мест	5
		наличие педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в том числе категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	не менее 50%	5
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	вовлеченность обучающихся 6-11 классов в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию (для общеобразовательных учреждений)	100%	10
		средняя заболеваемость детей за квартал (для дошкольных учреждений)	не более 30%	10
		ежегодное обновление дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках муниципального задания (для учреждений дополнительного образования)	не менее 3 % к общему числу таких программ	10
		включенность обучающихся в проекты, программы и мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	не менее 80 %	10
		отсутствие случаев правонарушений, суицидальных проявлений, буллинга, иных резонансных случаев с обучающимися	отсутствие случаев	5
		организация размещения информационных материалов на официальных страницах учреждения в социальных сетях	наличие материалов	5

1.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Размер к окладу (должностно му окладу), ставке зарботной платы, %
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Функционирование учреждения в соответствии с требованиями законодательства	отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, учредителем, главным распорядителем средств местного бюджета, или устранение замечаний (нарушений)	отсутствие замечаний (нарушений) или устранение замечаний (нарушений) в установленный срок	7
		отсутствие травм, несчастных случаев	отсутствие фактов	5
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие фактов	5
		отсутствие письменных замечаний к деятельности учреждения со стороны учредителя, руководителя учреждения	отсутствие замечаний	5
		своевременное предоставление отчетной документации	соблюдение установленных сроков	5
	Осуществление закупок товаров, работ, услуг у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) в электронной форме по пунктам 4, 5 части 1, части 12 статьи 93 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» посредством сервисов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Обеспечение проведения закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) в электронной форме от общей суммы фактически заключенных контрактов в отчетном квартале	30% и выше	5
			менее 30%	0

2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	обеспечение проведения работ по техническому обслуживанию, сезонной подготовке здания, оборудования, территории	выполнение работ в полном объеме, в срок, без замечаний	15
		взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения	проведение в отчетном периоде совместных мероприятий в соответствии с договором и (или) планом совместной деятельности	15
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	обеспечение выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности муниципального образовательного учреждения	не менее чем на 95%	15
		обеспечение сохранности имущества учреждения	отсутствие преждевременного списания имущества, замечаний по утрате и порче имущества	15

1.3. Главный бухгалтер

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Размер к окладу (должностно му окладу), ставке заработной платы, %
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения, граждан	отсутствие случаев	15
		соблюдение сроков представления финансовой отчетности, соответствие сданных отчетных документов нормам законодательства	соблюдение сроков	15
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Эффективность работы по устранению замечаний к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	своевременное выполнение согласованных с учредителем (руководителем учреждения) планов мероприятий по устранению выявленных замечаний	соблюдение сроков в соответствии с планами	15
	Соблюдение сроков, порядка предоставления финансовой отчетности	соответствие нормам законодательства и срока предоставления отчетных документов	соблюдение сроков, порядка представления финансовой отчетности	15
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	обеспечение выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности муниципального образовательного учреждения	не менее чем на 95%	15
		отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора), к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	отсутствие замечаний	15

**Виды и размер персональных выплат
заместителям директора
и главному бухгалтеру**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени<*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»<*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	5 000 рублей 1 750 рублей
2	За работу в закрытых административно-территориальных образованиях	10 %

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<*> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**Критерии оценки эффективности деятельности,
условия и размер выплат по итогам работы
заместителям директора и главному бухгалтеру**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: международном уровне федеральном уровне межрегиональном уровне региональном уровне	75 % 50 % 35 % 20 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня мероприятие федерального уровня мероприятие межрегионального уровня мероприятие регионального уровня	50 % 40 % 30 % 20 %
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	15 % 30 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20 %
Результаты государственной итоговой аттестации	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 %	20 %

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 169»
(МБОУ «СОШ № 169»)

П Р И К А З

22.08.2025

г. Зеленогорск

№ 134

Об внесении изменений в
Положение об оплате труда
работников МБОУ "СОШ
№169", утвержденное приказом
от 30.06.2025 № 92

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 12.04.2021 № 46-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска», от 30.06.2025 № 146-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск», от 18.08.2025 № 191-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 30.06.2025 № 146-п», учитывая мотивированное мнение первичной профсоюзной организации протокол от 22.08.2025 № 129, на основании Устава МБОУ «СОШ №169»

Приказываю:

1. Внести в Положение об оплате труда работников МБОУ "СОШ №169", утвержденное приказом от 30.06.2025 № 92, следующие изменения:

1.1. В приложении № 2 строки 4, 4.1, 4.2 изложить в следующей редакции:

«

4.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе	
----	--	--

	по адаптивным основным общеобразовательным программам:<***>	
4.1	в одном классе	10 000 рублей
4.2	в двух и более классах	20 000 рублей

».

1.2. В приложении № 4 строку 1 таблицы изложить в следующей редакции:

«

1.	Выплата за опыт работы при наличии звания, ученой степени <1>:	
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <2>	5 000 рублей
	- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <2>	3 500 рублей
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <2>	1 750 рублей
	- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <2>	1 750 рублей

».

1.3. В приложении № 6 строку 1 таблицы изложить в следующей редакции;

«

1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени<*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»<***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***>	5 000 рублей 3 500 рублей 1 750 рублей 1 750 рублей
---	---	--

».

2. Приказ вступает в силу с 01.09.2025 года.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ "СОШ №169"



Б.К.Козырева