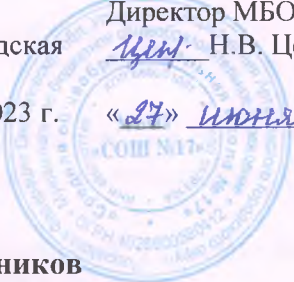


Приложение № 2
к Коллективному договору
МБОУ «СОШ №17»
на 2023-2026 гг.

ПРИНЯТО:
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол №5
« 27 » июня 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
Н.А. Червогородская
МБОУ «СОШ №17»
« 27 » июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «СОШ №17»
Н.В. Цепилова
« 27 » июня 2023 г.



**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №17»**

Глава 1. Общие положения.

1. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №17» (далее – Учреждение), применяется для всех работников Учреждения.

2. Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда Учреждения устанавливает Учредитель исходя из особенностей деятельности Учреждения. Размер, виды, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются локальным актом Учреждения. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не менее 30 процентов. Размер, виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным актом Учреждения.

3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается Управлением образования Артемовского городского округа (далее – Учредителем).

6. Штатное расписание разрабатывается Учреждением в соответствии со структурой, согласованной с Учредителем, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н, и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Глава 2. Условия определения оплаты труда.

8. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

8.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

8.2. государственных гарантий по оплате труда;

8.3. перечня видов выплат компенсационного характера;

8.4. перечня видов выплат стимулирующего характера; единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию

8.5. социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

8.6. мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

9. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

9.1. показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

9.2. продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;

9.3. объемы учебной (педагогической) работы;

9.4. порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

9.5. особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

9.6. условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10. Заработная плата работников образовательных учреждений предельными размерами не ограничивается.

11. Изменение оплаты труда производится:

11.1. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

11.2. при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

11.3. при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

11.4. при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

12. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Руководитель Учреждения:

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

13.2. ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в

том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения;

13.3. несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем Учреждения в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа образовательного учреждения, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

15. Преподавательская работа в том же Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

16. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения.

17. Оплата труда работников Учреждения включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам; размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы; выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных локальным актом Учреждения; выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных локальным актом Учреждения.

18. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

20. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню

квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

21. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам образовательных учреждений, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа) согласно перечня должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (приложение № 5). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

22. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

23. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на: повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;

24. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

25. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

26. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

28. Размеры должностных окладов работников Учреждений, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

29. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

30. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда педагогических работников

31. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников. Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

32. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

33. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы: повышающий коэффициент за квалификационную категорию; повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;

34. Повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах: работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25; работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2; Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы - 0,1.

35. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах: за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 0,2; за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 0,5. При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

36. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, локальными актами Учреждения. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Порядок определения оплаты труда служащих

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

38. Размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения устанавливаются согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

39. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные локальным актом Учреждения.

Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

40. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

41. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих образовательного учреждения установлены в Приложении 4 настоящего Положения.

42. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, локальным актом Учреждения.

«Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам»

42.1 Право на получение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам имеют педагогические работники МБОУ «СОШ №17» (далее школы), на которых (с их письменного согласия) приказом директора школы возложены обязанности классного руководителя.

- Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам школы, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

- Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

- Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к стимулирующей выплате за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

- Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника. - На одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости

классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников школы, ведущих учебные занятия в данном классе.

- Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся школы, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей

43. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

44. Оплата труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и включает в себя: оклад (должностной оклад); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором.

45. Учредитель разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников Учреждений, исходя из особенностей их типов и видов в пределах кратности от 1 до 8.

46. Должностной оклад руководителя определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы работников МБОУ «СОШ №17» и устанавливается Учредителем.

47. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах: за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 3000 рублей; за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 7000 рублей.

48. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя. Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителей устанавливается в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

49. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

50. Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным Учредителем, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов

деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

51. При премировании руководителей Учреждений учитываются следующие показатели:

51.1. качество и общедоступность образования в Учреждении:

улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ по результатам промежуточной и (или) государственной (итоговой) аттестации выпускников образовательного учреждения;

выполнение аккредитационных показателей;

ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;

участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для областной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в областных мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

51.2 создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса;

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания); обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

51.3. кадровые ресурсы образовательного учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

развитие педагогического творчества;

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;

процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;

51.4. социальные критерии:

сохранность контингента обучающихся;

организация различных форм работы по дополнительному образованию;

отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися (воспитанниками);

51.5. эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в Учреждении, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций; увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;

выполнение показателей эффективности деятельности учреждения, установленных Учредителем;

экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности; рост средней заработной платы работников образовательного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области.

51.6. сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в Учреждении:

организация обеспечения учащихся горячим питанием; организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников);

организация обучения детей с отклонениями в развитии;

организация участия обучающихся (воспитанников) в сдаче норм ГТО.

52. Для заместителей руководителя образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии локальным актом

Учреждения Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем Учреждения.

53. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 5. Компенсационные выплаты

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

55. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

56. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

57. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или абсолютном размере. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

58. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

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

Руководитель образовательного учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ. "О специальной оценке условий труда".

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и результатам специальной оценки условий

труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

59. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» в размере 15 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями и начисляется на все выплаты, предусмотренные в настоящем Положении, в том числе выплаты стимулирующего и компенсационного характера;

60. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

62. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательного учреждения, утвержденном руководителем Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Конкретные размеры доплат устанавливаются локальным актом Учреждения.

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

63. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы – в двойном размере. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

64. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

65. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад) 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

66. Работникам отдельных образовательных учреждений (кроме руководителей образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

66.1. 60 процентов - за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с обучающимися (воспитанниками), больными СПИДом, и ВИЧ-инфицированными;

66.2. 15 процентов - за работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся (воспитанников) в них превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников).

66.3. 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера),

66.4 30 процентов учителю-логопеду, педагогу-психологу, учителю-дефектологу, тьютеру - за работу в общеобразовательной организации с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, с обучающимися, испытывающими трудности в освоении общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации;

15 процентов - социальному педагогу (в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, с обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации).

66.5. 1500 рублей – педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в коррекционном классе.

67. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным

актом образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Виды и размеры компенсационного характера.

69. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Выплаты работникам за разделение рабочего дня на части	30%
2.	Выплаты работникам (сторожам) за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации).	35%

70. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	-За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья (на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больницы, поликлиники, диспансера): - педагогическим работникам;	20%
2.	За работу в общеобразовательной организации с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, с обучающимися, испытывающими трудности в освоении общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации: - педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителюдефектологу, тьютеру;	30%

71. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями,

установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР» - 15% к заработной плате.

72. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или абсолютном размере):

72.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации – до 100%.

72.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации – до 100%.

72.3 Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации – до 100%. Педагогическим работникам замещение учебных занятий оплата производится с учетом соответствующей аттестации замещающего педагога за количество фактически замещенных занятий.

Расчет доплаты за замещение учебных занятий: размер доплаты за 1 учебный час = должностной оклад учителя с учетом аттестации: количество учебных часов на ставку заработной платы в месяц (72 уч. ч.)

72.4 Доплата за увеличение объема работы работнику в случае увеличения установленного ему объема работы с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы устанавливаются:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за классное руководство: 1-4-х классов 5-11-х классов Коррекционные классы	100 руб/чел. 100 руб/чел. 1500
2.	Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей:	15%
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: - по русскому языку, литературе - по математике, физике - по иностранному языку, черчению, химии, биологии, истории, географии, ОБЖ, природоведение, информатике	15% 10% 5%
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), школьным музеем	до 25%
5.	Педагогическим работникам за выполнение функций координатора, куратора проекта	до 40%
6.	Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными и психологомедико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими	до 20%

	объединениями (ГМО)	
7.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	до 25%
8.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах	до 20%
9.	Педагогическим работникам за проведение работы по дополнительным образовательным программам (внеурочная занятость, кружки, и т.д.)	рассчитывается на количество часов нагрузки от ставки заработной платы
10.	Работникам образовательных учреждений, в том числе библиотекарям: - за работу с библиотечным фондом учебников - за работу с архивом учреждения - за делопроизводство	до 30% до 30% до 30%
11.	Работникам образовательных учреждений, в т.ч. педагогическим работникам: - за работу по ведению электронного сайта в соответствии с нормативными требованиями - за работу по ведению электронной базы учащихся и сотрудников (в т.ч. КАИС, электронный дневник) - за работу по планированию и проведению мероприятий по охране труда работников и обучающихся учреждения с составлением отчетности в установленной форме - за организацию и проведение мер по работе с учащимися допризывного и призывного возраста совместно с военкоматом с составлением отчетности в установленной форме - за организацию и проведение мер по ГО образовательного учреждения с составлением отчетности в установленной форме - за организацию и проведение профилактических мероприятий по дорожной и пожарной безопасности с составлением отчетности в установленной форме (ЮИД, ДЮП) - за организацию и проведение профилактических мероприятий по информационной безопасности с составлением отчетности в установленной форме - за проведение лабораторных работ - за выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации - за выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда (за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией) - за работу с сайтом ГМУ	до 50% до 50% до 50% до 20% до 20% до 20% до 20% до 10% до 20% до 20% 3000 руб.

Выплата устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер выплаты за интенсивность работы - до 100 процентов оклада (должностного оклада).

76. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ работникам Учреждения за успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей в соответствующем периоде; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплаты за качество выполняемых работ - до 100 процентов оклада (должностного оклада).

77. Стимулирующая выплата за выслугу лет педагогическим работникам устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы (выслугу лет) в данной образовательной организации и при условии, что перерыв при переходе с одной образовательной организации в другую не превысил одного месяца.

Размеры выплаты (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 4 лет - 10 % (от ставки заработной платы);
- при выслуге лет от 4 до 10 лет - 15 % (от ставки заработной платы);
- при выслуге лет свыше 10 лет - 20 % (от ставки заработной платы);

Основанием для установления ежемесячной выплаты за выслугу лет являются трудовой договор, приказ (распоряжение) о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Руководитель Учреждения принимает решение о назначении ежемесячной выплаты за выслугу лет работникам учреждения по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, созданной в Учреждении.

78. В целях стимулирования к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу работникам Учреждения могут быть установлены следующие премии:

78.1. Премия по итогам работы за месяц. Устанавливается по результатам работы за месяц за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей в размере до 100 процентов должностного оклада и выплачивается пропорционально отработанному времени.

При назначении размера премии по итогам работы за месяц учитываются следующие показатели:

- Успешное, добросовестное, качественное и своевременное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- Качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- Оперативность и профессионализм в решении вопросов в пределах своей компетенции;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;
- Отсутствие жалоб на работника;
- Отсутствие экономических санкций, штрафов и пени, возникших по вине работника;
- Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего распорядка;
- Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности.

78.2. Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Устанавливается по результатам работы за квартал, полугодие, год и в соответствии с личным вкладом работника в уставную деятельность МБОУ «СОШ №17».

Премия выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда в размере до 100 процентов должностного оклада. При назначении размера премии за отчетный квартал, полугодие и год учитываются следующие показатели:

- Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей;
- Качественная подготовка и своевременная сдача квартальной, полугодовой и годовой бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- Эффективность работы;
- Образцовое и досрочное выполнение заданий руководителя;
- Внедрение новых форм и методов работы;
- Обеспечение работником достижения показателей эффективности деятельности МБОУ «СОШ №17».

79. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

80. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения в размере до 100% должностного оклада, ставки:

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

81. Решение о выплате и размерах каждой конкретной премии принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

82. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Глава 7 Заключительные положения

83. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

84. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

86. Фактически сложившаяся в МБОУ «СОШ №17» экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

87. Положение вступает в силу с 01.01.2023 г.

88. В настоящее Положение могут быть внесены соответствующие изменения и дополнения.

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №17»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников Учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый; помощник воспитателя; Секретарь учебной части	9124
Профессиональная квалификационная группа должностей работников Учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	9124
2 квалификационный уровень	диспетчер; старший дежурный по режиму	9124

Приложение N 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №17»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый, библиотекарь	10192
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10192
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог	10192

	дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог библиотекарь	10192

Приложение N 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №17»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размеры должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; паспортист; статистик	9124
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	9858
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный	администратор; инспектор по	10450

уровень	кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник вычислительного (информационновычислительного) центра; техник по инвентаризации строений и сооружений; техникпрограммист; художник	
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10450
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается внутридолжностная категория	10450
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10450
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	архитектор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по ремонту; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженерпрограммист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юристконсульт	9649
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9649
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по	9649

	которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9990

Приложение N 4 к
Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №17»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; грузчик; кастелянша; лифтер; мойщик посуды; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер); Уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	9124
	Кладовщик; кухонный рабочий; Рабочий по стирке и ремонту Спецодежды	9124
	Оператор копировальных и Множительных машин	9124
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	обувщик по ремонту обуви; оператор стиральных машин; оператор электронновычислительных и вычислительных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; тракторист	9124
	киномеханик; маляр; парикмахер; швея	9124
	машинист(кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур	9124
	машинист(кочегар) котельной; машинист насосных установок;	9124

	оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь- электрик по ремонту электрооборудования; штукатур	
	водитель автомобиля; кондитер; повар; столяр	9124
	электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	9124
2 квалификационный уровень	слесарь-ремонтник; охранник	9124

Приложение N 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №17»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников МБОУ «СОШ №17»,
которым устанавливается повышенный,
на 25 процентов размер оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы за работу в сельской местности

1. Должности педагогических работников;
2. Заведующий хозяйством;
3. Должности служащих: секретарь, механик, инженер-программист, специалист по кадрам, библиотекарь, лаборант, специалист (инженер) по охране труда.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 710858474967985478426001373498448859431888587293

Владелец Цепилова Наталья Викторовна

Действителен с 22.09.2022 по 22.09.2023