

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8»

СОГЛАСОВАНО Начальник управления образования мэрии города Е.А. Астафьева «23» марта 2026 г. <i>В соответствии с постановлением Еврейской автономной области от 23.03.2026 № 222</i>	СОГЛАСОВАНО Управляющий совет МБОУ СОШ № 8 Н.В. Сурикова «23» марта 2026 г.	УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ СОШ № 8 И.В. Абрамова «23» марта 2026 г. 
--	---	---

Принято на общем собрании работников школы,
протокол № 1 от «23» марта 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 8»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением правительства Еврейской автономной области от 12.12.2025 № 519-рп «О некоторых вопросах установления системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования, расположенных на территории Еврейской автономной области», Постановлением мэрии города МО «Город Биробиджан» ЕАО «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области» от 23.03.2026 г. № 222 (далее — муниципальный правовой акт).

1.2. Настоящее Положение предусматривает порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» (далее – организаций).

1.3. Система оплаты труда работников организаций устанавливается локальными нормативными актами организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципальными правовыми актами городской Думы муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области, мэрии города муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области и настоящим Положением.

1.4. Ставка заработной платы для педагогических работников организаций, указанных в пунктах 5 – 8 и в абзацах втором – четвертом и шестом – восьмом пункта 11 приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным

программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», является расчетной величиной для исчисления оплаты их труда и определяется путем умножения размеров окладов (должностных окладов) на фактическую учебную нагрузку (педагогическую работу) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

1.5. Заработная плата работников организаций (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая при изменении системы оплаты труда работников организаций, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам организаций до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок установления базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих организаций устанавливаются локальными нормативными актами организации в соответствии с размерами базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области, утвержденными муниципальным правовым актом.

В случае если по должностям, профессиям, имеющимся в штате организации, предусмотренным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, муниципальными правовыми актами не утверждены размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций в фиксированном размере в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки в соответствии с размерами базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области, утвержденными настоящим муниципальным правовым актом, по аналогичным профессиональным квалификационным группам должностей.

Перечень общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, относящихся к профессиональным квалификационным группам

«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» и «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н, по которым могут предусматриваться внутридолжностные категории и производное должностное наименование «ведущий», и требования к квалификации по ним устанавливаются локальными нормативными актами организаций.

2.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации, а также в зависимости от количества обучающихся в данных организациях.

Должностной оклад руководителя организации устанавливается в размере:

56 000 (Пятьдесят шесть тысяч) рублей – при количестве обучающихся в организации от 1 000 человек и выше;

52 000 (Пятьдесят две тысячи) рублей – при количестве обучающихся в организации от 600 человек до 999 человек;

50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей – при количестве обучающихся в организации до 599 человек.

Должностные оклады заместителей руководителей организаций устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этой организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается муниципальным правовым актом в кратности от 1 до 5.

2.3. Должностной оклад руководителя организации пересматривается в зависимости от количества обучающихся, а также индексируется одновременно с индексацией базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации на аналогичный процент индексации.

3. Порядок установления выплат компенсационного характера

3.1. Работодатель устанавливает работникам следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты (надбавки) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

выплаты за работу в особых условиях;

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);

выплаты (надбавки) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью;

выплаты за наставничество.

3.2. Выплаты работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в процентах к окладу (должностному окладу).

Установление выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда производится по результатам специальной оценки условий труда.

Выплата надбавки прекращается, если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным.

3.3. Выплаты за работу в особых условиях установлена в размерах, предусмотренных таблицей 1.

Таблица 1

Размеры повышающих коэффициентов за работу в особых условиях

№ п/п	Основание назначения выплат за работу в особых условиях	Должности, по которым назначаются выплаты за работу в особых условиях		Процент к ставке заработной платы
		Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	
1	2	3	4	5
1	Работа в организациях по индивидуальному обучению на дому детей-инвалидов, инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья	Должности всех профессионально-квалификационных групп «Должности педагогических работников»	1-й - 5-й	До 4
2	Работа с детьми ОВЗ (коррекционный класс) в условиях массовой школы, в том числе в инклюзии	Должности всех профессионально-квалификационных групп «Должности педагогических работников»	1-й - 5-й	До 4
3	Работа с детьми ОВЗ, обучающимися в обычном классе	Должности всех профессионально-квалификационных групп «Должности педагогических работников»	1-й - 5-й	До 3

Перечень работников и конкретный размер выплаты за работу в особых условиях устанавливается локальным нормативным актом организации.

3.4. Размер 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, определенной трудовым договором, и сроки, на которые выплата устанавливается), определяются по соглашению сторон трудового договора с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 151 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) производятся в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Еврейской автономной области.

3.6. К выплатам за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, относятся:

выплаты за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), одному педагогическому работнику (не более чем в двух классах);

выплаты за проверку письменных работ;

выплаты за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией.

Учителям и другим педагогическим работникам организаций производится ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере:

1 000 (Одна тысяча) рублей с учетом районного коэффициента к заработной плате, установленного в размере 30 процентов, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в соответствии с законом Еврейской автономной области от 19.09.2006 № 762-ОЗ «О выплате дополнительного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в областных государственных образовательных организациях и муниципальных образовательных организациях Еврейской автономной области»;

10 000 (Десять тысяч) рублей с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в соответствии с законом Еврейской автономной области от 16.07.2020 № 590-ОЗ «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций на территории Еврейской автономной области».

Педагогическим работникам за проверку письменных работ устанавливается ежемесячная выплата исходя из размера оклада, рассчитанная с учетом фактического объема учебной нагрузки и сложности предмета, в размере от 2 процентов, но не более 4 процентов.

Ежемесячная выплата за проверку письменных работ педагогическим работникам организаций устанавливается в зависимости от сложности предмета в следующих размерах:

1 группа сложности: русский язык, литература, математика (алгебра, геометрия, вероятность и статистика), 1 – 4 классы начального образования (русский язык, математика, математические представления, окружающий мир, окружающий и природный мир, окружающий и социальный мир, человек, мир природы и человека, литературное чтение, речевая практика,

речь и альтернативная коммуникация) – 4 процента ставки заработной платы;

2 группа сложности: иностранный язык, история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия – 3 процента ставки заработной платы;

3 группа сложности: основы безопасности и защиты Родины (ОБЗиР), труд (технология), индивидуальный проект, духовно-нравственная культура России (ДНКР) – 2 процента ставки заработной платы.

Выплата за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией производится педагогическим работникам организаций в размере 1 275 (Одна тысяча двести семьдесят пять) рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока и рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени.

В случае если работник занимает (замещает) менее одной ставки, размер выплаты за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией рассчитывается пропорционально занимаемой (замещаемой) ставке.

Размер выплаты за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией индексируется одновременно с индексацией базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации на аналогичный процент индексации.

Педагогические работники привлекаются к дополнительным видам работ, непосредственно связанным с образовательной деятельностью, с их письменного согласия.

Не рекомендуется относить к дополнительным видам работ, непосредственно связанным с образовательной деятельностью, такие виды работ, как заведование учебными кабинетами, лабораториями, заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками.

3.7. Выплаты за наставничество осуществляются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются в размере 1 275 (Одна тысяча двести семьдесят пять) рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока и рассчитываются пропорционально фактически отработанному времени. В случае если работник занимает (замещает) менее одной ставки, размер выплаты за наставничество рассчитывается пропорционально занимаемой (замещаемой) ставке.

Размер выплаты за наставничество индексируется одновременно с индексацией базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации на аналогичный процент индексации.

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. В организациях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за наличие квалификационной категории;

надбавка за стаж работы;

надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

доплата за звание;

надбавка за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом;

премии (премиальные выплаты по итогам работы, единовременные премии при награждении и к профессиональным праздникам).

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы носит обязательный характер, производится ежемесячно по результатам выполнения работниками организации установленных показателей и критериев эффективности.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается всем категориям работников организации.

Для разных категорий работников организации устанавливаются разные показатели и критерии эффективности деятельности.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится в фиксированном процентом отношении к окладу (должностному окладу) работника организации и составляет не более 5 процентов.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, а также показатели и критерии эффективности деятельности, устанавливаются в соответствии с Приложениями 1,2,3,4.

4.2.1. Порядок выплаты стимулирующего характера.

4.2.2. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации, создаваемой на основании приказа директора школы.

4.2.3. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ школы (далее — Комиссия) создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета.

4.2.4. Состав Комиссии в количестве 7 человек избирается на заседании трудового коллектива и согласовывается с Управляющим советом.

4.2.5. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, родители.

4.2.6. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4.2.7. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний,

выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

4.2.8. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором школы.

4.2.9. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

4.2.10. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

4.2.11. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

4.2.12. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

4.2.13. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда вправе устанавливать ежемесячно минимальный порог (в процентах) для начисления стимулирующей части педагогическим работникам школы.

4.2.14. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам школы устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы.

4.2.15. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера педагогическим работникам школы и с учетом мнения Управляющего совета школы, директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

4.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работнику организации в следующих размерах:

первая квалификационная категория – 5 100 (Пять тысяч сто) рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока;

высшая квалификационная категория – 10 200 (Десять тысяч двести) рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока;

педагог-наставник – 3 000 (Три тысячи) рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока;

педагог-методист – 3 000 (Три тысячи) рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

В случае если у педагога имеется несколько категорий «высшая» и (или) «первая» выплата надбавки за наличие квалификационной категории производится по одному из оснований. Надбавки не суммируются.

В случае получения работником учреждения нескольких квалификационных категорий «педагог-наставник» и (или) «педагог-методист» выплата надбавки за наличие квалификационной категории производится по одному из оснований. Надбавки не суммируются.

В случае если у педагога имеется высшая квалификационная категория и (или) первая квалификационная категория, а также квалификационная категория «педагог-наставник» и (или) «педагог-методист», надбавки суммируются.

Размер надбавки за наличие квалификационной категории рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени, а также индексируется одновременно с индексацией базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации на аналогичный процент индексации. В случае если работник занимает (замещает) менее одной ставки, размер надбавки за наличие квалификационной категории рассчитывается пропорционально занимаемой (замещаемой) ставке.

При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, надбавка за наличие квалификационной категории начисляется по основной работе (должности).

4.4. Надбавка за стаж работы устанавливается педагогическим работникам в размере до 15 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Размер надбавки за стаж работы

Стаж работы (полных лет)	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
от 1 до 5 лет	5%
от 5 до 15 лет	10%
15 и более лет	15%

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы, устанавливается педагогическим работникам локальным нормативным актом организации.

При назначении надбавки за стаж работы учитывается стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования на педагогических должностях.

Надбавка за педагогический стаж устанавливается по основному месту работы и по должностям внутреннего и внешнего совместительства.

4.5. Надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, окончившим образовательные организации среднего профессионального образования и высшего образования, и не имеющим стажа работы по специальности, устанавливается в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада).

Под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией на педагогическую должность, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

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

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

Срок действия статуса молодого специалиста приостанавливается, а впоследствии возобновляется в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы;

- обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения (не более трех лет);

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- заключения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в течение 30 дней со дня прекращения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

4.6. Доплата за звание производится работникам, имеющим ученую степень, награжденным орденами и медалями Российской Федерации и СССР за заслуги в области культуры, искусства, просвещения, воспитании, развитии спорта, а также почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие почетные звания СССР, Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей экономики, названия которых начинаются со слов «Народный» либо «Заслуженный», награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и профессионализм», знаком отличия «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения», имеющим почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», нагрудным знаком Министерства культуры «За высокие достижения в культуре», при их соответствии профилю педагогической деятельности.

Размер доплаты за звание составляет 5 000 (Пять тысяч) рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

При наличии у работника организации нескольких званий надбавка за звание производится по одному из оснований, надбавки не суммируются.

Размер доплаты за звание рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени, а также индексируется одновременно с индексацией базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации на аналогичный процент индексации. В случае если работник занимает (замещает) менее одной ставки, размер доплаты за звание рассчитывается пропорционально занимаемой (замещаемой) ставке.

При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, надбавка за звание начисляется по основной работе (должности).

4.7. Надбавка за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, не носит обязательный характер, производится из экономии фонда оплаты труда в размере не более 5 процентов оклада (должностного оклада) в зависимости от сложности и объема работ. Конкретный размер надбавки устанавливается нормативным актом организации по оплате труда работников в соответствии с Приложением № 5.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер, производятся из экономии фонда оплаты труда, оставшейся после распределения иных стимулирующих выплат, при выполнении работником учреждения условий премирования.

4.9. Единовременные премии могут устанавливаться:

при награждении государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой Министерства просвещения Российской Федерации, почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, присвоении почетного звания, ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, награждении нагрудным знаком «Отличник просвещения», при наличии званий, начинающихся со слов «Народный», «Заслуженный» в размере не более 5 748 (Пять тысяч семьсот сорок восемь) рублей;

к профессиональному празднику (День учителя) в размере не более 5 748 (Пять тысяч семьсот сорок восемь) рублей.

4.10. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются работнику организации коллективным договором или локальными нормативными актами организации по согласованию с представительным органом работников учреждения в соответствии с настоящим муниципальным нормативным правовым актом в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации.

5. Порядок оплаты труда руководителей организаций, их заместителей

5.1. Размер оклада руководителя, заместителя руководителя организации определяется трудовым договором в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения.

5.2. К видам выплат стимулирующего характера руководителей организаций относится:

- 1) выплаты (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) доплата за звание (за почетное звание, учёную степень, нагрудный знак).

5.3. Размер и порядок начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций устанавливаются муниципальным правовым актом муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области.

Размер и порядок начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации в соответствии с размерами и порядком, установленными для руководителя организации.

5.4. Премиальные выплаты по итогам работы руководителю организации не носят обязательный характер, производятся при наличии экономии фонда оплаты труда в порядке, определенном муниципальным правовым актом муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области.

5.5. Доплата за звание руководителям, их заместителям устанавливается в соответствии с абзацем первым пункта 4.6 настоящего Положения.

Размер доплаты за звание руководителям, их заместителям составляет 20 процентов от оклада (должностного оклада).

5.6. Решение о выплате стимулирующих выплат руководителю организации принимается мэром города в соответствии с муниципальными правовыми актами городского округа.

5.7. Виды выплат стимулирующего характера, показатели, размеры и условия стимулирования заместителей руководителя организации

устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, согласованным с профильным структурным подразделением мэрии города, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, установленных для руководителя организации, и конкретизируются в трудовом договоре.

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя организации не могут превышать размеры стимулирующих выплат, установленных руководителю организации.

Размер выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя организации устанавливается на десять процентов ниже размера выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы, установленного руководителю учреждения. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, а также показатели и критерии эффективности деятельности, устанавливаются в соответствии с Приложениями 6,7.

5.8. Руководители организаций, их заместители могут вести преподавательскую деятельность в той же образовательной организации в объеме не более 12 часов в неделю.

Оплата преподавательской деятельности руководителям организации, их заместителям осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, установленных настоящим Положением для педагогических работников.

6. Иные вопросы оплаты труда

6.1. Работникам организации в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в соответствии с муниципальными правовыми актами городского округа.

Виды, размеры и порядок выплаты материальной помощи работникам организации устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации с учётом мнения представительного органа работников организации.

Виды, размеры и порядок выплаты материальной помощи руководителю организации устанавливаются муниципальным правовым актом мэрии города.

Показатели результативности деятельности педагогических работников, педагога дополнительного образования, воспитателя ГПД, учителя-логопеда, преподаватель-организатор ОБЗР

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Размер выплаты в % к должностному окладу
1	Наличие победителей и призеров участников муниципальных марафонов, конкурсов, соревнований.	2
2	Наличие победителей и призеров участников муниципальных предметных олимпиад.	2
3	Наличие победителей и призеров участников региональных предметных олимпиад.	2
4	Наличие победителей и призеров участников региональных марафонов, конкурсов, соревнований (в зависимости от вклада учителя и статуса мероприятия)	2
5	Дополнительные групповые занятия по предмету со слабоуспевающими и мотивированными детьми.	1
6	Посещение городских и областных мероприятий.	1
7	Участие в проводимых городских, областных социально-значимых мероприятиях различной направленности	1
8	Организация каникулярного времени учащихся	1
9	Посещение семей (составление актов обследования)	1
10	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	1
11	Проведение открытых мероприятий Выступления (обобщение педопыта)	2
12	Руководство проектно-исследовательской деятельностью учащихся.	1
13	Организация школьников для участия в мероприятиях с использованием «Пушкинской карты»	1

Показатели результативности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщика территории, сторожа, уборщика служебных помещений, специалиста по закупкам, буфетчика, мойщика посуды, кухонного рабочего и кассира

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер выплаты в % к должностному окладу
1.	Выполнение требований санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в ОУ	Отсутствие нарушений в ходе проверок, проведенных: - администрацией ОУ; - соответствующими контрольно — надзорными органами; - управлением образования мэрии города и другими компетентными органами.	2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), работников и администрации ОУ. Отсутствие нарушений в ходе проверок, проведенных: - соответствующими контрольно — надзорными органами; - управлением образования мэрии города другими компетентными органами.	1
3.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений сроков подготовки документов, поручений и их качественное исполнение.	2

Показатели результативности деятельности: библиотекаря, секретаря учебной части, делопроизводителя, специалиста по охране труда, педагога-организатора, педагога-психолога

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер выплаты в % к должностному окладу
1.	Качественное ведение установленной отчетности	Отсутствие нарушений в ходе проверок, проведенных: - администрацией ОУ; - соответствующими контрольно — надзорными органами; - управлением образования мэрии города и другими компетентными органами.	2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), работников и администрации ОУ. Отсутствие нарушений в ходе проверок, проведенных: - соответствующими контрольно — надзорными органами; - управлением образования мэрии города и другими компетентными органами.	1
3.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений сроков подготовки документов, поручений и их качественное исполнение.	2

Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ за интенсивность
и высокие результаты для советника директора по воспитанию и взаимодействию с
детскими объединениями

№ п/п	Целевые показатели деятельности	Критерии оценки деятельности, подтверждающие документы	Размер выплаты в % к должностному окладу
1	Организация досуговой деятельности учащихся, развитие творческих способностей воспитанников	Качественное проведение мероприятий	2
2	Качественная подготовка и соблюдение сроков представления отчетности (информации)	Представление отчетности (информации) с соблюдением сроков	2
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	1
4	Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению советником должностных обязанностей	Отсутствие претензий	1

Приложение №5

Показатели для расчета надбавки за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

№ п/п	Критерии оценки деятельности работника	Размер выплаты в % к должностному окладу
1.	Выполнение работ по сопровождению функционирования официального сайта учреждения	5
2.	Выполнение работ по ведению Госпабликов	5
3.	Выполнение работ по ведению сайта Питание РФ	5
4.	Работа с сайтом «Дневник.Ру»	5
5.	Ведение документации и отчетности по вопросам организации горячего бесплатного питания учащихся	5
6.	Организация работы по обеспечению учащихся бесплатными учебниками и сохранению книжного фонда учреждения	5
7.	Выполнение кадровой работы	5
8.	Разъездной характер работы	5
9.	Организация работы в следственных изоляторах, центрах временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, больницах	5
10.	Внеклассная работа по физическому воспитанию и другие	5
11.	Городская площадка для тестирования мигрантов.	5

Приложение № 7
приказ № 44 от 22.04.2026 г.

Показатели результативности заместителя директора по административно -
хозяйственной части

№	Критерии	Показатели
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	5%
2	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда, санитарного законодательства	5%
3	Эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году.	5%
4	Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов.	5%
5	Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.	5%
6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5%
7	Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения	5%