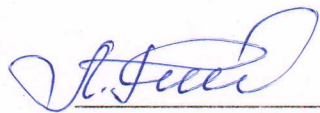


«Согласовано»
Председатель профсоюзной
организации МБОУ СОШ №3



Л.И. Рогозина

«01» сентября 2022года.

«Утверждаю»
Директор МБОУ СОШ №3



С.А. Филиппова

«01» сентября 2022 года.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» (далее – Учреждение) разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края от 04.03.2011 № 84 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Шпаковского муниципального района Ставропольского края» (в ред. постановлений администрации Шпаковского муниципального района от 06.02.2018 № 77, от 03.06.2019 № 489, от 10.04.2020 № 245), с примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, подведомственных комитету образования администрации Шпаковского муниципального округа, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений» Шпаковского муниципального округа, утвержденным приказом комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа от 11.01.2021г. №36-ЛС в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3».

2. Порядок формирования оплаты труда работников Учреждения.

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения формируются на основе следующих принципов:

2.1.1. Недопущения снижения установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" и от 21 июля 2020 года № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

2.1.2. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

2.1.3. Обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников осуществляется на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях.

2.1.4. Обеспечения включаемых в систему основных государственных гарантий по оплате труда мер, в том числе с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

2.1.5. Совершенствования структуры заработной платы, в том числе соотношения размеров ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом задач кадрового обеспечения Учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда;

2.1.6. Установления ставок заработной платы работников Учреждения дифференцированно по должностям на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16

декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

2.1.7. Повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.1.8. Выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

2.1.9. Фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление ставок заработной платы работников Учреждения дифференцированно по должностям на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

2.1.10. Мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации;

2.1.11. Порядка аттестации работников Учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.1.12. Систем нормирования труда, определяемых Учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности Учреждения за работниками сохраняется заработная плата в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 316 "Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах

Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)".

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.3. Система оплаты труда Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного Учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Руководителем Учреждения формируется и утверждается единое штатное расписание, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников

Учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

2.6. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником Учреждения предусматриваются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

2.6.1. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть изменены в сторону снижения или отменены при условии сохранения соответствующих условий труда, явившихся основанием для такой оплаты, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

Руководитель Учреждения принимает меры по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда.

2.6.2. В условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов), выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

2.7. Заработная плата работников организаций состоит:
из должностных окладов, (окладов) ставок заработной платы;
из выплат компенсационного характера;
из выплат стимулирующего характера.

2.8. Должностные оклады и ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

2.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 5 настоящего Положения.

2.11. Порядок установления размеров оплаты труда платы педагогическим работникам приведен в разделе 6 настоящего Положения.

2.12. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 7 настоящего Положения.

2.13. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 настоящего Положения.

2.14. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются дифференцированно по должностям (профессиям) на основе

квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.15. Месячная заработная плата работника (включая оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, полученного за счет средств краевого, местного бюджетов, дополнительных платных образовательных услуг, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

2.16. Оплата труда в Учреждении производится два раза в месяц 10 и 25 числам каждого месяца: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 числа следующего за текущим месяцем путем перечисления на лицевой счет банковской карты работника.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени. По заявлению работника может быть установлен иной размер заработной платы за первую половину месяца, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

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

2.18. 10-го числа каждого месяца (в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца) каждому работнику выдается расчетный листок, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка приведена в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.19. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых Учреждением с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

2.20. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

Раздел 3. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников Учреждения.

3.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.1.1. Должностные оклады заместителей директора Учреждения:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Минимальный должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель директора	20872	19565	18098	17254

3.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» Учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7900
2.	Второй квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8380
3.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог;	

		старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; мастер производственного обучения	8910
4.	Четвертый квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель	9500
5		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9500

3.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих.

3.2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
Первый квалификационный уровень	секретарь , лаборант	7726

3.2.2. Размер должностного оклада работника культуры, включенного в штатное расписание Учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников,			

занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующая библиотекой	9272
		Библиотекарь	7845

3.3. Размеры должностных окладов и ставки заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям.

3.3.1. Размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

Наименование профессий рабочих	Оклад, рублей
1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, кладовщик.	6538
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	6895
6-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий	9152

3.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3.4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

4.4. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами и ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены, а условия установления ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 26 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда».

Работникам организаций по результатам проведения

Руководитель Учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется Учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

4.5. Выплаты работникам Учреждения, 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) производить с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) работников Учреждения:

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплат, %	Фактор, обуславливающий получение выплаты
4.7.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:		
4.7.1.	Оплата труда работнику за работу в ночное время	35	работа с 22.00. до 06.00. часов
4.8.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации):		
4.8.1.	За работу в специальном (коррекционном) классе для обучающихся с отклонениями в развитии:	20	реализация образовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья
4.8.2.	За индивидуальное обучение на дому больных		обучение детей на дому

	детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) работникам Учреждения, непосредственно занятым в таких классах	20	по медицинским показаниям
4.8.3.	Работникам Учреждения за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школе	50	реализация плана работы школы по профориентационной работе и организации трудового обучения учащихся.
4.8.4.	Учителям за классное руководство	30	осуществление классного руководства в 1- 4 классах;
		35	осуществление классного руководства в 5- 11 классах;
4.8.5.	Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки:	10	обеспечение проверки письменных работ обучающихся 1-4 классов и обеспечение проверки письменных работ по: иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, обществознанию, географии, информатике, ОБЖ обучающихся 5-11-х классов
		15	обеспечение проверки письменных работ по: русскому языку, литературе, математике, письму и развитию речи, математическим представлениям

4.8.6.	Педагогическим работникам за руководство методическими объединениями	15	осуществление дополнительных функций по руководству школьным методическим объединением учителей по предмету
4.8.7.	Учителям и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	5	обеспечение обслуживания и поддержка в рабочем состоянии технических средств обучения и работы
4.8.8.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	10	выполнение функций заведующего кабинетом в соответствии с требованиями к их оснащённости
4.8.9.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, учебными мастерскими	25	проведение работ с обучающимися на учебно – опытном участке и в мастерских
4.8.10.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	35	Организация и проведение школьных спортивных мероприятий (День здоровья, День защиты детей, веселые старты, спартакиада, месячник физкультуры и здоровья) со 100% участием обучающихся
4.9.	Выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (совмещение должностей):		

4.9.1.	За работу с архивом учреждения	20	Работа с архивом Учреждения
4.9.2.	За ведение делопроизводства	20	Работа по документированию, хранению и использованию документов
4.9.3.	За совмещение профессий	согласно приказа по Учреждению	Выполнение дополнительных функций вакантной должности воспитателя группы продленного дня
4.9.4.	За совмещение профессий	согласно приказа по Учреждению	Выполнение дополнительных функций вакантной должности педагога дополнительного образования
4.9.5.	За совмещение профессий	согласно приказа по Учреждению	Выполнение дополнительных функций вакантной должности по штатному расписанию

Примечание:

Перечень должностей работников и конкретные размеры компенсационных выплат определяются руководителем Учреждения по согласованию представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

Доплата за классное руководство устанавливается в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее

наполняемости, установленной для образовательной организации (25 человек). Для классов с меньшей наполняемостью размер доплаты за классное руководство рассчитывается пропорционально фактической наполняемости классов.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (далее – денежное вознаграждение) за счет средств федерального бюджета установлено с 01 сентября 2020 года в размере 5000,00 рублей.

Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе, а также в классе-комплексе, 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 выплачивается дополнительно к выплате компенсационного характера за классное руководство, снижение размера которой не допускается

4.10. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

4.11. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющим обязанности

временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение должностей. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах организации.

Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создана соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом директора школы.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда, за счет всех источников финансирования по согласованию с представительным органом работников Учреждения, закрепленных в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения и определяются ежемесячно.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Учреждения.

Заместителям директора Учреждения, имеющим педагогическую нагрузку, также выплачивается стимулирование по критериям эффективности и результативности работы учителя.

5.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера.

5.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда и высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2.2. За качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

5.2.3. За стаж непрерывной работы в учреждениях образования для всех работников Учреждения.

5.2.4. Премииальные выплаты по итогам работы:
 премия по итогам работы за месяц;
 премия по итогам работы за квартал;
 премия по итогам работы за год;
 единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.
 за интенсивность и высокие результаты работы.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период	Размер выплат (% , руб.)
5.3.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
5.3.1.	Молодым специалистам – педагогическим работникам	работа в Учреждении в течение трех лет включительно после окончания образовательного учреждения высшего профессионального образования	привлечение молодых педагогических кадров	ежемесячно	50
5.3.2.	Педагогическим работникам Учреждения за внеклассное руководство	организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в учреждении	вовлечение обучающихся в мероприятия районного и краевого значения	ежемесячно	20
5.3.3.	Работникам Учреждения за организацию питания	организация горячего питания в учреждении	максимальный охват обучающихся Учреждения горячим питанием	ежемесячно	50
5.3.4.	Библиотекарям	работа с	учет учебников	ежемесячно	20

	за работу с библиотечным фондом	библиотечным фондом учебников	и учебных пособий, содержание учебной литературы	но	
5.3.5.	Работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения	участие в подготовке организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, Положение по оплате труда работников учреждения и др.)	повышение и рейтинга образовательного Учреждения	ежемесячно	50
5.3.6.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории	за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	повышение уровня квалификации педагогических работников Учреждения	ежемесячно	5(с учетом фактического объема учебной нагрузки)
		за наличие I квалификационной категории	повышение уровня квалификации	ежемесячно	15(с учетом фактич

			педагогических работников Учреждения		еского объема учебной нагрузки)
		за наличие высшей квалификационной категории	повышение уровня квалификации педагогических работников Учреждения	ежемесячно	20(с учетом фактического объема учебной нагрузки)
5.3.7.	Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «заслуженный»	за наличие почетного звания «заслуженный»	поощрение педагогических работников	ежемесячно	20
5.3.8.	Педагогическим работникам, награжденным ведомственным почетным званием	за награждение ведомственным почетным званием	поощрение педагогических работников	ежемесячно	15
5.3.9.	Выплаты работникам Учреждения за стаж непрерывной работы	при стаже работы от 1 года до 3 лет; при стаже работы от 3 года до 5 лет; при стаже работы свыше 5 лет;	сохранение численного состава работников Учреждения	ежемесячно	5 10 15
5.3.1	Выплаты работникам за	Систематическая методическая	Помощь в преодолении	Ежемесяч	50

0	наставничество	поддержка молодых педагогов	профессиональных затруднений у молодых педагогов	но	
5.3.1 1	Выплаты педагогическим работникам, впервые получающим высшее педагогическое образование	Обучение в образовательной организации высшего образования	привлечение и закрепление в Учреждении молодых педагогических кадров	ежемесячно	50
5.4.	За выполнение особо важных и ответственных работ:				
5.4.1.	Работникам Учреждения, ведущим документацию по охране труда	ведение документации по охране труда	соблюдение законодательства в части ОТ	ежемесячно	50
5.4.2.	Работникам Учреждения за работу с паспортом дорожной безопасности ОУ (в электронном виде)	разработка и ведение паспорта дорожной безопасности ОУ (в электронном виде)	обеспечение безопасного движения на дорогах	ежемесячно	20
5.4.3.	Работникам Учреждения за работу с ГБУЗ «Шпаковская	подготовка списков, учет медицинских книжек,	реализации мероприятий по сохранению здоровья	ежемесячно	30

	ЦРБ»	диспансеризация, вакцинация, организация мед. осмотров обучающихся и работников Учреждения, ведение мониторинга здоровья обучающихся и работников Учреждения	обучающихся и работников Учреждения		
5.4.4.	Работникам Учреждения за работу с МКУ «МЦБ Шпаковского муниципального округа»	Подготовка и обмен документами посредством АС ЭДО	своевременное предоставление необходимых документов для ведения бюджетного (бухгалтерского) учета и составления отчетности	ежемесячно	50
	Работникам Учреждения за выполнение функций секретаря педагогического совета, секретаря общего собрания трудового коллектива	выполнение функций секретаря педагогического совета, секретаря общего собрания трудового коллектива.	ведение документации	ежемесячно	50

	Работникам Учреждения ответственным за осуществление закупок(контрактный управляющий)	Выполнение функций и полномочий, предусмотренных Федеральным законом от 05 апреля 2013 №44-ФЗ	Обеспечение выполнения закупок товаров, услуг для нужд учреждения	ежемесячно	50
	Работникам Учреждения, осуществляющим полномочия по ГО и ЧС		Ведение документации, реализация мероприятий по обеспечению безопасности		50

Приложение.

К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической деятельности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных организациях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением образовательной организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же образовательную организацию.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются Учреждением самостоятельно.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Учреждения (Приложение 2).

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу руководителя с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен (Приложение 3).

Планирование фонда оплаты труда Учреждения по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд выплат стимулирующего характера за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения формируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных работников.

5.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

5.10. Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения комиссией об оценке эффективности работы.

Раздел 6. Порядок установления заработной платы работникам Учреждения

6.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников Учреждения, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка

проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2. Уровень образования педагогических работников Учреждения при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров ставок заработной платы педагогических работников Учреждения определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

6.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» соответствует высшему профессиональному образованию.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений соответствует среднему профессиональному образованию.

6.5. Учителям - логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I–IV классах) специальных коррекционных образовательных классов для обучающихся с отклонениями в развитии, должностные оклады как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

6.6. В случаях, когда размер оплаты труда зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.7. Директор Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам размер оплаты труда; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в этом же Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой комитетом образования администрации Шпаковского муниципального округа.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров оплаты труда работников Учреждения несет директор.

Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения

7.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих педагогическую работу в другой образовательной организации на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную на ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год. В случае, если учебными планами, предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

7.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.3. Тарификация учителей, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы педагогической работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

7.4. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются директором школы по согласованию с комитетом образования администрации Шпаковского муниципального округа.

Раздел 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

Раздел 9. Прочие вопросы оплаты труда.

9.1. Заместителям руководителя Учреждения устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и работников организаций (далее – Предельный уровень):

п/п	Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников) образовательной организации, чел.	Предельный уровень
.	До 100 включительно	2,0
.	От 101 до 250 включительно	2,5
.	От 251 до 500 включительно	3,0
.	От 501 до 1000 включительно	3,5
.	От 1001 до 1500 включительно	4,0
.	Свыше 1501	4,5

9.2. Конкретный размер Предельного уровня устанавливается комитетом образования администрации Шпаковского муниципального округа. Размер установленного Предельного уровня является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя Предельного уровня производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения Предельного уровня сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

В исключительных случаях по решению комитета образования Шпаковского муниципального округа, заместителям руководителя Учреждения может устанавливаться Предельный уровень дохода в индивидуальном порядке.

9.3. Соотношение среднемесячной зарплаты заместителей руководителя и работников Учреждения рассчитывается на основании порядка, утверждаемого Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9.4. Соотношение среднемесячной зарплаты определяется по итогам календарного года. Расчеты ведутся отдельно по каждой должности.

9.5. Если заместитель руководителя Учреждения работает по совмещению профессий (должностей), при расчете соответствующего соотношения фактически начисленная зарплата учитывается в целом – как по основной работе, так и при совмещении.

9.6. Если заместитель руководителя работает по совместительству, при расчетах берется только фактически начисленная зарплата по должности заместителя руководителя.

9.7. При определении среднемесячной зарплаты работников Учреждения учитывается:

начисленная зарплата за отработанное время (включая стимулирующие выплаты по итогам работы), а также выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка при исполнении работником трудовых обязанностей, для оплаты отпусков, а также для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.7.1. Среднемесячная зарплата работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) рассчитывается по формуле:

$$Z_{\text{плсрраб}} = Z_{\text{плраб}} : Ч_{\text{раб}} : 12, \text{ где:}$$

$Z_{\text{плсрраб}}$ – среднемесячная зарплата работников Учреждения;

$Z_{\text{плраб}}$ – фактически начисленная заработная плата работников списочного состава;

$Ч_{\text{раб}}$ – средняя численность работников списочного состава за соответствующий календарный год;

– количество месяцев в году.

9.7.2. Среднемесячная зарплата заместителя руководителя рассчитывается по формуле:

$$Z_{\text{плсррук}} = Z_{\text{плрук}} : 12, \text{ где:}$$

$Z_{\text{плсррук}}$ – среднемесячная зарплата заместителя руководителя Учреждения;

$Z_{\text{плрук}}$ – фактически начисленная зарплата заместителя руководителя Учреждения за календарный год;

12 – количество месяцев в году.

Если заместитель руководителя Учреждения отработал не полный календарный год, расчет производится исходя из фактически отработанных им полных календарных месяцев.

Соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя и работников Учреждения рассчитывается по формуле:

$$C_{зп} = Z_{пзрук} : Z_{пзрраб}, \text{ где:}$$

$C_{зп}$ – соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя и работников Учреждения;

$Z_{пзрук}$ – среднемесячная зарплата заместителя руководителя Учреждения;

$Z_{пзрраб}$ – среднемесячная зарплата работников Учреждения.

Дополнено и утверждено на общем собрании трудового коллектива протокол № 1 от 30.08.2022 г.

Приложение №1

к Положению

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА ЯНВАРЬ 2022

Ф.И.О. (таб. номер)

Организация: МБОУ "СОШ №3"

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачен о	Сумма	Вид	Перио д	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
За работу в классах коррекции (СПОД)	янв. 2022			20,00 дн.		НДФЛ	янв. 2022	
Надбавка за выслугу лет (СПОД)	янв. 2022			20,00 дн.		Профсоюзные взносы	янв. 2022	
За обслуживание вычислительной техники (СПОД)	янв. 2022			20,00 дн.		Выплачено:		
За дополнительный объем работ (дополнительную работу) (СПОД)	янв. 2022			20,00 дн.		Выплата за первую половину месяца (Банк, вед.№ от	янв. 2022	
За наличие квалификационной категории (СПОД)	янв. 2022			20,00 дн.		Выплата зарплаты (Банк, вед.№ от	янв. 2022	
За классное руководство (СПОД)	янв. 2022			20,00 дн.				
За индивидуальное обучение на дому больных детей (СПОД)	янв. 2022			20,00 дн.				
Оклад по тарификации (ОКЛАД)	янв. 2022	20	134	20,00 дн.				
За проверку письменных работ(СПОД)	янв. 2022			20,00 дн.				
За заведование учебными кабинетами (СПОД)	янв. 2022			20,00 дн.				
Выплата по критериям качества (баллы) (ФС/ПЕРИОД)	янв. 2022							
Доплата (за индивидуальные часы) (СПОД)	янв. 2022			20,00 дн.				

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей: