

СОГЛАСОВАНО:

Начальник отдела по образованию, спорту и
молодежной политике администрации
Старополтавского муниципального района
_____ С.Г.Вамбольдт

ПРИЛОЖЕНИЕ

к приказу № 89 от 25 ноября 2024 г.
«О внесении изменений в положение об
оплате труда работников МКОУ
«Кольшшинская СШ» Старополтавского
района Волгоградской области

Положение
об оплате труда работников МКОУ «Кольшшинская СШ»
Старополтавского района Волгоградской области

Настоящее положение об оплате труда работников (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Старополтавского муниципального района от 19 ноября 2024 г. № 803 «О внесении изменений в постановление администрации Старополтавского муниципального района Волгоградской области от 13 ноября 2017 г. № 889 «Об утверждении Общих требований к положениям об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Старополтавского муниципального района Волгоградской области», постановлением администрации Старополтавского муниципального района от 23 августа 2024 г. № 623 «О внесении изменений в постановление администрации Старополтавского муниципального района Волгоградской области от 27 апреля 2016 г. № 202 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Старополтавского муниципального района Волгоградской области», постановлением администрации Старополтавского муниципального района от 05 декабря 2023 г. № 964 «О внесении изменений в постановление администрации Старополтавского муниципального района Волгоградской области от 23 марта 2017 г. № 144 «Об утверждении размеров базовых окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации Старополтавского муниципального района».

Положение регулирует отношения, связанные с оплатой труда работников учреждения. Правовую основу настоящего Положения составляют Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральные законы, иные федеральные нормативные правовые акты, Устав учреждения.

Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников и включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя;
- другие вопросы оплаты труда.

I. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

1. Общие положения

- 1.1. Система оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами администрации Старополтавского муниципального района, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.
- 1.2. Заработная плата педагогических работников организаций включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящими Общими требованиями и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера педагогическим работникам организаций устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда педагогических работников формируется на календарный год исходя из объема средств областного, местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 1.4. Оплата труда педагогических работников, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящими требованиями.
- 1.5. Индексация заработной платы педагогических работников осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области, администрации Старополтавского муниципального района. При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.
- 1.6. Условия оплаты труда педагогических работников, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливается трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда педагогических работников.

Размеры окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением 1.

Размеры окладов (должностных окладов) (ставок) не включенным по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных образовательных организаций, устанавливаются согласно приложению 2.

На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

- размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности 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).

2.1. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются руководителем организации с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами администрации Волгоградской области и администрации Старополтавского муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.3. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в

неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
 - учителей, для которых образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.
- 2.5.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 2.5.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.
- 2.5.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников 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 в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.
- 2.5.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.
- 2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.
- 2.6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:
- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.
- 2.6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
- 2.6.3. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления муниципальных районов, осуществляющими управление в сфере образования и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

3 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Педагогическим работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты педагогическим работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда педагогических работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для педагогических работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда педагогическим работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений

оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящих требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

- 3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника организации, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 450 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или

час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, осуществляющих классное руководство, устанавливается с 01 сентября 2020 года компенсационная выплата - ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (далее по тексту - денежное вознаграждение).

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

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

В случае временного замещения длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается другим педагогическим работником пропорционально времени замещения.

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине работы по классному руководству выплата денежного вознаграждения за классное руководство прекращается на основании соответствующего приказа руководителя учреждения.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров из расчета 5 000 рублей в месяц с учетом установленных законодательством Российской Федерации отчислений по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование).

- 3.6.1 Размеры и порядок выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются согласно Приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 09.01.2019 N 2 "Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования Волгоградской области" с изменениями и дополнениями.
- 3.7. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, установленных согласно приложения 3 к настоящему Положению.
- 3.8. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с обучающимися с девиантным (общественно опасным) поведением в образовательных организациях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением.

4 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

- 4.1. В целях поощрения педагогического работника за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:
- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 150 процентов включительно;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов включительно;
 - 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 70 процентов;
 - б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;
 - в) надбавка за квалификационную категорию в размере до 30 процентов;
 - 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
 - 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия;
 - 5) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам;
 - б) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

- 4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).
- 4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
- 4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам организаций:
- 4.4.1. Надбавка за интенсивность.
- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
 - за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
 - за сложность и напряженность выполняемой работы.
- Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом организации.
- Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.
- 4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.
- Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника организации с учетом критериев в соответствии с приложением 4.
- При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.
- 4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:
- 4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению руководителя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.
- 4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально

доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Народный», - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки «Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

- 4.6. Специалистам муниципальных учреждений Старополтавского муниципального района, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 25 процентов. Повышающий коэффициент устанавливается в форме доплаты к должностному окладу, не образует новый оклад.
- 4.7. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего положения, устанавливаемых системой оплаты труда организации соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения) не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.
- 4.8. Размеры выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего положения, могут быть установлены как по каждому виду выплаты стимулирующего характера, так и по нескольким видам одновременно, с учетом требований пункта 4.7 настоящего положения.
- 4.9. Размер выплат стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается педагогическому работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада) в следующих размерах:
при стаже работы от 1 года до 5 лет - до 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет – до 15 процентов;
 при стаже работы от 10 до 15 лет – до 20 процентов;
 свыше 15 лет – до 30 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников организаций по состоянию на начало учебного года.

4.10. Премияльные выплаты.

4.10.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.10.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.10.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.11. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.12. Срок, на который работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.13. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются по согласованию с учредителем.

4.14. Молодым специалистам, работающим в организации, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере,

установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области» (далее именуется – Закон № 964-ОД).

- 4.15. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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.
- 4.16. Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию, повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности) для педагогических работников устанавливается следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

I. Основные условия оплаты труда прочих работников учреждения

1. Общие требования

- 1.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 5 на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.
- 1.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников [далее именуется - оклад (должностной оклад), ставка] устанавливаются руководителем учреждения с учетом:
- размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
 - требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.
- 1.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» (далее именуется - Закон № 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации

Волгоградской области и администрации Старополтавского муниципального района. Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом № 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

- 1.4. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

- 2.1. Работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения), исходя из условий труда, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего положения при

условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

2.2. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

2.4. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда работников учреждения, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

2.5. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части оклада

(должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

- 2.6. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3) выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

- 2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- 2.8. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

- 3.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений) относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается до 100 процентов от базового должностного оклада (ставки). Данная надбавка устанавливается приказом по учреждению, не более чем на один год.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения, по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

в) надбавка за квалификационную категорию (классность).

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("B", "C", "D", "E").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "B", "C", "E" или "D".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "B", "C", "D" и "E".

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, перечисленных в подпунктах 1, 2 настоящего подпункта, устанавливаемых системой оплаты труда в учреждении его работникам (соответствующей категории работников, работникам соответствующих структурных подразделений), не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Размеры выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 1.2 подпункта 3.1. настоящего Положения, могут быть установлены как по каждому виду выплат стимулирующего характера, так и по нескольким видам одновременно, с учетом требований абзаца семнадцатого подпункта 3.1. настоящего Положения.

3) Размер выплат за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

Размер выплат стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – до 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – до 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – до 20 процентов;
- свыше 15 лет – до 30 процентов.

4) премиальные выплаты включают в себя:

а) премия по итогам работы (год)

Размеры, премиальных выплат устанавливаются в пределах, доведенных до учреждения бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленной учреждением на оплату труда работников.

Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы (за год), устанавливается в размере не более двух должностных окладов.

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, по письменному согласованию с учредителем.

Общий размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по

достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

- 5) специалистам муниципальных учреждений Старополтавского муниципального района, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 25 процентов. Повышающий коэффициент устанавливается в форме доплаты к окладу (должностному окладу), (ставке) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы и не образует новый оклад.
- 3.2. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, предусмотренных подпунктом 3.1 настоящего положения устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем, либо с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.
 - 3.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
 - 3.4. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам учреждения (в том числе заместителю руководителя), устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Ш. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты устанавливаются учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным нормативным правовым актом администрации Старополтавского муниципального района.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-40 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителя).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего

руководителя) определяется при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3.

Выплаты компенсационного характера заместителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 2 раздела II настоящего положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3 раздела II настоящего положения.

При прекращении трудового договора с заместителем учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Другие вопросы оплаты труда

Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе заместителям руководителя, главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организации. Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается по завершению полугодия в июне и декабре расчетного года, пропорционально отработанному времени.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к положению об оплате труда работников МКОУ
«Колышкинская СШ» Старополтавского
муниципального района Волгоградской области

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам педагогических работников

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада), рублей
	Педагогические работники	
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей работников образования")	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	4 квалификационный уровень:	
	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	11922

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к положению об оплате труда работников МКОУ
«Колышкинская СШ» Старополтавского
муниципального района Волгоградской области

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) (ставок) не включенным по профессиональным
квалификационным группам работников

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада), рублей
	ОБРАЗОВАНИЕ	
1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11922

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к положению об оплате труда работников МКОУ
«Кольшкшинская СШ» Старополтавского
муниципального района Волгоградской области

РАЗМЕР

компенсационных выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1.	за работу в общеобразовательных организациях для детей, нуждающихся в длительном лечении	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы; адаптированные программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости)	руководителям, педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
5.	работникам образовательной организации за работу с обучающимися, ВИЧ-инфицированными, больными вирусом иммунодефицита человека (СПИД); работникам, занимающим административные должности, должности учителей, воспитателей	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

	и педагогов дополнительного образования, должности медицинского и технического персонала, за работу с обучающимися из "группы риска" по заболеванию туберкулезом	
6.	за проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
	учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
7.	за классное руководство: в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
	в общеобразовательных организациях с наличием интерната в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
8.	за заведование (руководство) вечерним, заочным отделением, кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, методическими объединениями, районными методическими объединениями, кружковую работу, внеурочную деятельность отделами педагогам организаций дополнительного образования при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) и другое	до 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки
9.	за проверку письменных работ в образовательных организациях, применяющих дистанционные образовательные технологии: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме учебных курсов); учителям по русскому языку и литературе, математике (кроме учебных курсов);	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
	учителям по другим предметам (кроме учебных курсов)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной

		единицы и (или) учебной нагрузки
10.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптивные основные общеобразовательные программы	10 000 рублей в населённых пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)
11.	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров	5 000 рублей в месяц

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к положению об оплате труда работников МКОУ
«Колышкинская СШ» Старополтавского
муниципального района Волгоградской области

Критерии для определения персонального повышающего коэффициента к окладу педагогических работников учреждения

Показатель	Критерий	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % (включительно) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Молодой специалист (первые три года работы)	Привлечение квалифицированных кадров	До 10
Молодой специалист, имеющий диплом с отличием (первые три года работы)	Привлечение квалифицированных кадров	До 20
Организация методической и воспитательной работы в образовательных учреждениях	Доступность качественного образования и воспитания	До 50
Наличие ведомственных наград	Доступность качественного образования и воспитания	До 10
Обеспечение санитарно-гигиенических норм в дошкольных помещениях	Обеспечение образовательного процесса	До 30
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в дошкольных помещениях	Обеспечение образовательного процесса	До 50
Результативность профилактической работы с детьми группы риска	Обеспечение образовательного процесса	До 20
Формирование благоприятного социально-психологического климата в межличностных	Обеспечение образовательного процесса	До 20

отношения учащихся		
Коррекционная работа учащихся имеющих нарушения в устной и письменной речи	Обеспечение образовательного процесса	До 20
Работа с детьми, имеющими психические и физические отклонения	Обеспечение образовательного процесса	До 20
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Обеспечение образовательного процесса	До 30
Соблюдение графика оплаты содержания детей в саду, в дошкольных группах	Документальное обеспечение деятельности учреждения	До 20
Составление и сдача отчетности в соответствии с установленными требованиями	Документальное обеспечение деятельности учреждения	До 40
Ведение документации	Документальное обеспечение деятельности учреждения	До 30
Ведение документации по воинскому учету учащихся	Документальное обеспечение деятельности учреждения	До 10
Ведение документации по охране труда	Документальное обеспечение деятельности учреждения	До 20
Ведение и оформление летнего оздоровления	Документальное обеспечение деятельности учреждения	До 20
Организация работы с библиотечным фондом, музеем	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	До 25
Техническое сопровождение работы школьного сайта и ЕИС	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	До 30
За обслуживание автоматизированных рабочих мест	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	До 20
Организация персонифицированного дополнительного образования	Повышение качества образования	До 20
Подготовка обучающихся-победителей и призеров олимпиад, школьных конкурсов, проектов	Повышение качества образования	До 30
Подготовка, проведение конкурсов, мероприятий,	Повышение качества образования	До 20

соревнований		
--------------	--	--

"

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к положению об оплате труда работников
МКОУ «Кольшкинская СШ»
Старополтавского муниципального района
Волгоградской области

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников

п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада), рублей
Прочий персонал		
1.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	2 квалификационный уровень:	
	заведующий складом, хозяйством	9916
2	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень:	
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, помощник повара, гардеробщик, гардеробщик-уборщик, оператор котельной, грузчик, дворник, садовник, кастелянша, кладовщик, сторож (с функцией рабочего), сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	7325

