

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома МКОУ СШ № 2

 Ведилина З.А.

« 15 » января 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ СШ № 2

 Бирюкова З.А.

« 15 » января 2019 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ № 2 Г. СЕРАФИМОВИЧА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
(МКОУ СШ № 2)**

2019 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней школы № 2 г. Серафимовича Волгоградской области (далее - Положение), разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Серафимовичского муниципального района Волгоградской области, утвержденного постановлением администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области от 15.12.2016 N 621 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области", Постановления администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области», утвержденное постановлением администрации Серафимовичского муниципального района от 21.12.2018 г. № 671, Постановления администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области №9 от 15.01.2019 года «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 в Серафимовичском районе», Письма Министерства образования Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02 «О методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций», Письма Министерства образования Российской Федерации №20-58-196\20-5, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №7 от 16.01.2001г «О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений» и в соответствии с ТК РФ

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему и принципы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу по образованию Серафимовичского муниципального района Волгоградской области в том числе МКОУ СШ № 2 - далее - учреждение, независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников учреждений;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, 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.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением 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.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников учреждения, 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 настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры базовых окладов (должностных) окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 и 1.1. к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) 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).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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.

2.3. 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. N 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 Серафимовичского муниципального района Волгоградской области.

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. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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 образовательного учреждения:

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 другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых образовательное учреждение 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 учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

2.5.5. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

2.5.6. 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.

2.5.7. 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 учителей и других педагогических работников учреждения 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;

часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с [подпунктом 2.5.1](#) настоящего Положения;

приема экзаменов (консультаций).

2.6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (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. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным [абзацем третьим подпункта 2.1](#) настоящего Положения.

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.7.1. За педагогическими и другими работниками учреждений при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.7.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых отделом по образованию администрации Серафимовичского муниципального района и образовательным учреждением 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.

2.7.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.7.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.7.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных учреждений в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.7.6. При создании на базе образовательного учреждения временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных учреждений, на базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательном учреждении не освобождаются и привлекаются администрацией этих учреждений к работе в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения, 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 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].

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 учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

работникам учреждений, 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 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.

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.

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 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].

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 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.

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 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.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в [размерах](#) установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника учреждения 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;
- б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за качество выполняемых работ;
- б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

- а) премия по итогам работы (за квартал, год);
- б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- в) единовременная премия;

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 учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения:

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 (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику 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 учреждения 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.

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 учреждению по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке согласно приложению 1.1.

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.

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 "В", "С", "Е" или "Д".

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 "В", "С", "Д" и "Е".

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 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 по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный", или "Заслуженный" 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. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) для руководителей муниципальных образовательных учреждений Серафимовичского муниципального района устанавливаются [Положением](#) об условиях и порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений Серафимовичского муниципального района, утвержденным учредителем. Для работников муниципальных образовательных учреждений Серафимовичского муниципального района размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей соответствующих муниципальных образовательных учреждений, согласованными с учредителем.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: 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 в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;

свыше 15 лет - 10 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.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работнику библиотеки образовательного учреждения за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных [Законом](#) Волгоградской области от 13 мая 2008 г. N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премияльные выплаты.

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

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.2. 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 единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. 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] при наличии финансовых средств.

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

4.9. Срок, на который работникам учреждения 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

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

4.11. 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.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации 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. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений определяется:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;

при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 5;

при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности 6;

при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности 7;

при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности 8.

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом Учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются исходя из штатной численности работников учреждения:

при штатной численности работников учреждения менее 50 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

от 151 единиц и более - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных [разделом 3](#) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере и на условиях, определенных [разделом 3](#) настоящего Положения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-методическая работа;

качество образовательных услуг;

организация приносящей доход деятельности в учреждении.

5.8. Руководителю учреждения, его заместителям может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и его размерах принимается руководителем учреждения на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя.

5.9. Руководителю учреждения, его заместителям при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю учреждения устанавливается в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Общий размер премий по итогам работы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, может быть увеличен по решению учредителя.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

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 должностного оклада.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями 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 четвертой статьи 178](#) Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в [абзаце первом](#) настоящего пункта 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, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178](#) и [318](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю учреждения предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя учреждения в расчете на год.

6.3. Работникам учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждений.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК) ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ СЕРАФИМОВИЧСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

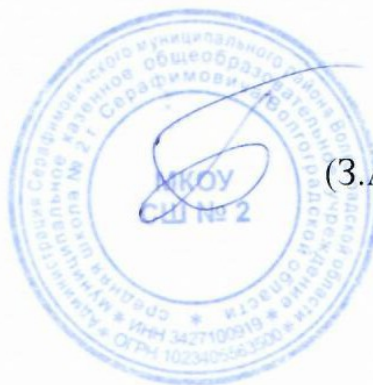
N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":	9500
	секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	9600
	младший воспитатель	
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	10100
	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	
	2 квалификационный уровень:	10150
	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	
	3 квалификационный уровень:	10200
	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	
	4 квалификационный уровень:	10250
	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	
1.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности	

	руководителей структурных подразделений"	
	2 квалификационный уровень:	17000
	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"	
	3 квалификационный уровень:	12075
	медицинская сестра	
5.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих")	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	9500
	делопроизводитель, секретарь	
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень:	9500
	лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор	
	2 квалификационный уровень:	10000
	старший: техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	
	3 квалификационный уровень:	10500
	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	11200
	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
5.3.	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень:	10250
	без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрист-консультант, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик	

	2 квалификационный уровень:	11000
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	3 квалификационный уровень:	12000
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	13000
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5 квалификационный уровень:	14700
	заместитель главного бухгалтера	
5.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня":	
	2 квалификационный уровень:	18500
	главные: механик, энергетик, экономист, технолог, инженер, эксперт	
	3 квалификационный уровень:	19000
	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	
6.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")	
6.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	7500
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, садовник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	
	2 квалификационный уровень:	9000
	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	
6.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	10000
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор котельной	
	2 квалификационный уровень:	11000
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено	

	присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	3 квалификационный уровень:	11200
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	4 квалификационный уровень:	11500
	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов, имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций	

Директор МКОУ СШ № 2



(З.А. Бирюкова)

Приложение 1.1.
к Положению об оплате труда
работников МКОУ СШ № 2

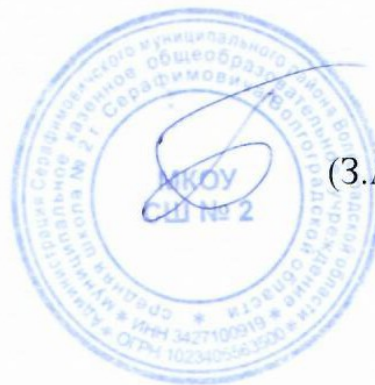
**РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК)
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИНЫХ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ
СЕРАФИМОВИЧСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

№ п/п	Перечень оснований для повышения базовых (должностных окладов) (ставок) работников	Размер повышения, в процентах к базовому (должностному окладу) (ставке)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	10 20
2.	Медицинским работникам за наличие: второй квалификационной категории первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	5 10 20

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базового (должностного оклада) (ставок) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового (должностного оклада) (ставки) без учета повышения по другим основаниям.
2. Повышенные базовые (должностные оклады) (ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры базовых (должностных окладов) (ставок).

Директор МКОУ СШ № 2



(З.А. Бирюкова)

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МКОУ СШ № 2

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ,
НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ,
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
СЕРАФИМОВИЧСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1	специалист в области охраны труда	8010

Директор МКОУ СШ № 2



(З.А. Бирюкова)

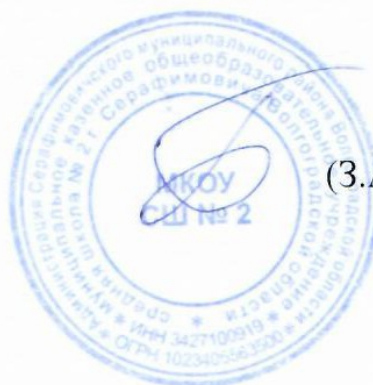
Приложение 2.1
к Положению об оплате труда
работников МКОУ СШ № 2

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК)
ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ СЕРАФИМОВИЧСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Системный администратор	10250

Директор МКОУ СШ № 2



(З.А. Бирюкова)

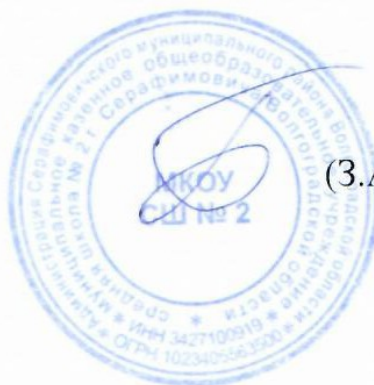
Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МКОУ СШ № 2

РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

N п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3
1.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	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
3.	учителям, преподавателям по иностранному 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
4.	за классное руководство: в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
5.	за заведование (руководство), кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки
6.	За работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы	до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
7.	Руководителям, педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических комиссиях (консилиумах), центре психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

8.	Педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, государственного выпускного экзамена	В размере, исчисляемом путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час
----	---	--

Директор МКОУ СШ № 2



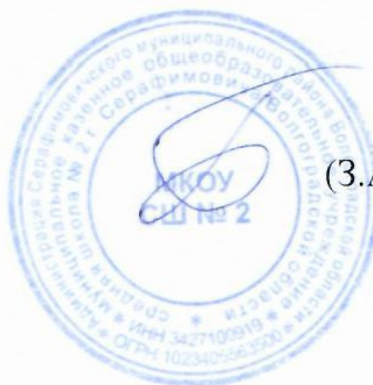
(З.А. Бирюкова)

**Критерии эффективности деятельности и показателей качества работы работников
МКОУ СШ № 2**

Наименование должности	Основание	% от базовой ставки (можно баллы или деньги)
Педагогически работники, заместители директора	достижение обучающимися и воспитанниками высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации;	До 30%
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся и воспитанников по учебным предметам;	До 25%
	достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной, творческой деятельности;	До 10%
	высокая результативность участия учреждения в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней;	До 30%
	высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;	До 15%
	высокая эффективность организации работ по реализации программы развития учреждения;	До 50%
	высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов	До 10%
	стабильно качественное содержание помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательного процесса;	До 10%
	качественное ведение документации;	До 30%
	наставникам молодых специалистов	До 20%
	за выполнение особо важных заданий,	До 50%
	подготовку учреждения к учебному году	До 20%
	по итогам конкретного мероприятия	До 30%
	качественную и продолжительную работу	До 40%
	активное участие в месячниках по благоустройству территории	До 10%
	активную работу с общественными организациями по проблемам образования	До 10%
	распространение и обобщение передового педагогического опыта и др.	До 20%
	За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре, родительских собраний)	До 10%
	За работу с интернетом и электронной почтой, сайтом	До 20%
	За ведение документации профсоюзной организации	До 10%
Заведующий хозяйством (от ставки)	оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;	До 20%
	качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательной организации (температурный, световой режим, соблюдение питьевого режима);	До 30%
	качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	До 30%

	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	До 30%
	своевременное и качественное представление отчётности;	До 30%
	качественное введение документации;	До 30%
Педагог-библиотекарь	за работу и сохранность библиотечного фонда	До 30%
Обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, дворник и т. д.)	качественное проведение генеральных уборок	До 20%
	содержание закреплённого участка в соответствии с санитарными требованиями, качественная уборка помещений	До 30%
	высокая исполнительская дисциплина	До 30%
	оперативность выполнения порученной работы	До 30%
	работа по озеленению школы и школьной клумбы	До 15%
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 20%
	обеспечение безопасной перевозки, отсутствие ДТП, замечаний	До 30%
Секретарь	Качественное ведение документации	До 30%
	за работу с архивом школы и его сохранность	До 30%

Директор МКОУ СШ № 2



(З.А. Бирюкова)

**Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы по
каждому виду выплат стимулирующего характера учителю МКОУ СШ № 2**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Максимальное количество баллов	Самооценка
1	Результаты учебной деятельности	Высокие результаты ГИА	Качество знаний (в %) в сравнении с годовыми оценками (учитывается специфика предмета)	Русский язык, математика, другие предметы по выбору обучающихся (участие не менее 25%): баллы выше среднего по региону - 2 балла; равно среднему баллу по региону – 1 балл. Предметы по выбору обучающихся менее 25% с баллами выше среднего по региону – 1 балл	2	
		Высокие результаты ЕГЭ	Качество знаний (в %) в сравнении с муниципальным (региональным) уровнем (учитывается специфика предмета)	Русский язык, математика, другие предметы по выбору обучающихся (участие не менее 25%): баллы выше среднего по региону - 2 балла; равно среднему баллу по региону – 1 балл. Предметы по выбору обучающихся менее 25% с баллами выше среднего по региону – 1 балл.	2	
		Мониторинговые исследования разного уровня (ВПР, НИКО, сформированность УУД и другие)	Официально зафиксированные достижения обучающихся по данным внешних аттестаций знаний по предметам	Высокий уровень – 2 балла Участие – 1 балл	2	
2	Результаты внеучебной деятельности обучающихся	Достижения учащихся во Всероссийской предметной олимпиаде (в том числе и для начальных классов)	Количество победителей, призёров, наличие дипломов, грамот.	Школьный уровень: Победители, призёры-1 балл Муниципальный уровень: Победители, - 3 балла, призёры – 2 балла Региональный уровень: Победители, призёры - 5 баллов, участие 1 балл. Федеральный уровень: Победители, призёры 7 баллов. Участие – 2 балла (результаты суммируются)	10	
		Достижения учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах	Количество победителей, призёров, наличие дипломов, грамот.	Региональный уровень: Победители, призёры-2 балла, участие – 1 балла Федеральный и международный уровень: Победители, призёры-2 баллов, участие – 21балла	2	

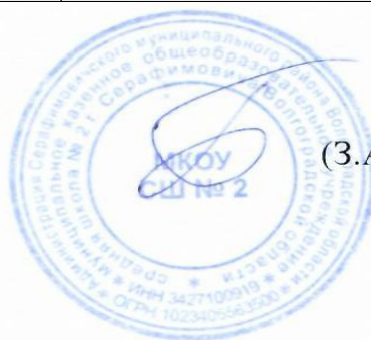
		Качество участия обучающихся в конкурсах, смотрах, марафонах, спортивных соревнованиях	Количество победителей, призёров	По приказу отдела по образованию: Школьный и муниципальный уровень: Победители и призёры- 2 балла, Участие – 1 балл Региональный уровень: Победители, призёры-3 балла, участие – 2 балла Федеральный и международный уровень: Победители, призёры-5 баллов, участие – 3 балла Остальные: Школьный и муниципальный уровень: Победители и призёры- 2 балла, Участие – 1 балл Региональный уровень: Победители, призёры-3 балла, участие – 2 балла Федеральный и международный уровень: Победители, призёры-5 баллов, участие – 3 балла. Баллы не суммируются	5	
		Достижения обучающихся в предметной проектно - исследовательской деятельности	Количество обучающихся, участвующих в предметной научно-исследовательской деятельности и награждённых дипломами, грамотами и т.п. Проект.	Школьный уровень: Диплом- 1 балл Муниципальный уровень: Диплом -2 балла, участие– 1 балл Региональный уровень: диплом- 3 баллов, участие – 2 балла Федеральный уровень: диплом- 4 баллов, участие – 3 балла	4	
		Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими обучающимися	Проведение консультаций (наличие журнала учета)	Повышение качества знаний учащихся 1-2 балла	2	
3	Профессиональные достижения педагога	Проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету.	Количество мероприятий, конспект, программа семинаров, форумов и т.п., буклет.	Школьный уровень: 1 балл Муниципальный уровень:2 балла Региональный уровень: 3 балла	3	
		Участие в работе педагогических и научно-методических советов, методических семинарах и выставках методических объединений	Выступления	Школьный уровень: 1 балл Муниципальный уровень:2 балла Региональный уровень: 3 балла	3	
		Наличие авторских материалов, программ, методических разработок, публикаций интернет-публикаций, печатных изданий	Наличие работ	Печатное издание в сборнике – 2 балла Интернет-публикация – 1 балл	2	
		Признание высокого профессионализма учителя	Высокий рейтинг педагогического работника	Результат опроса обучающихся и их родителей	2	
		Сохранность контингента обучающихся.	Отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, в котором преподаёт учитель, по причине		2	

			неудовлетворенность и качеством предоставляемых им образовательных услуг. Привлечение контингента обучающихся из других образовательных учреждений			
		Подготовка внеклассных мероприятий по предмету на уровне школы	Подготовка сценария, музыкального сопровождения, оформление зала и т.п.	Оформленный фото или видео отчет 1-2 балла	2	
		Повышение квалификации	Удостоверение или свидетельства о прохождении курсов		2	
		Организация предметных кружков, секций	Наличие программы, журнала учета	Периодичность раз в неделю – 2 балла, \раз в месяц – 1 балл.	2	
		Организация воспитательной работы по предмету в рамках предметных недель	Наличие плана, анализа, методической разработки, оформленный фото или видео отчет	Справка от курирующего учителя по контролю за УВП	2	
4	Социальная активность педагога	Личное участие педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах	Грамоты, дипломы, сертификаты, оформленный фото или видеоотчет	Муниципальный уровень: 2 балла Региональный уровень: 3 балла Всероссийский уровень – 5 баллов	5	
		Пропаганда деятельности школы в СМИ	Публикация в СМИ района, региона, в журналах и сборниках о деятельности школы	Наличие публикации в газете, сборнике, журнале – 2 балла	2	
		Наличие публикаций	Помещение информации на сайте школы, статья в школьной газете	Скриншот информация на сайте школы – 1 балл; статья в школьную газету – 1 балл	2	
5	ИКТ-компетентность	Создание собственного сайта (блога) учителя	Ведение страницы (ссылка на электронный адрес)	Обновление не реже 1 раза в четверть – 2 балла Обновление один раз в год – 1 балл	2	
6	Классное руководство	Качество внеклассной деятельности	Участие класса в школьных мероприятиях	Наличие грамот, дипломов, оформленный фото или видео материалами	1	
		Участие класса в жизни местного социума, волонтерство.	Участие класса под руководством данного учителя в мероприятиях	Разработка мероприятия, отчет о проделанной работе, оформленный фото или видео материалами	2	
		Работа с «трудными» учащимися, семьями состоящими на учете в банке данных, профилактическая работа с учащимися состоящими на учёте в КПДН, ПДН	Наличие положительной динамики, вовлечение в кружки, секции, событийную жизнь класса.	Справка учителя	2	
		Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях,	Наличие дипломов, грамот, благодарственных писем	Школьный уровень: 1 балл Муниципальный уровень: 2 балла Региональный и федеральный уровень- 3 балла	3	

	конкурсах				
	Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров	Наличие приказа. Отчет, оформленный фото или видео материалами	по району - 1 балл; по области-2 балла; за пределы области – 3 балла	3	
	Коллективные достижения обучающихся в днях здоровья, турслётах и др.	Количество учащихся в мероприятии оформленный фото или видео материалами,	50%--75 % - 1 балл; Более 75%-2 балла;	2	
	Посещаемость родителей общешкольных собраний, общешкольных мероприятий	Присутствие родителей от класса (более 75%)	Лист регистрации участников	1	
	Признание высоких профессиональных достижений классного руководителя	Зафиксированная демонстрация через открытые мероприятия (классные часы, вечера, встречи и т.п.), подготовка общешкольных мероприятий, оформленный фото или видео материалами	Открытые мероприятия, подготовка общешкольного мероприятия – 1-2 балла	2	
	Организация общественно-полезного труда обучающихся (в том числе дежурство в классе, трудовые десанты, сохранение порядка в кабинете , озеленение класса, уход за комнатными растениями в школе и классе и др.)	Качество выполнение, чистота территории	Хорошо – 1 балл Отлично – 2 балла	2	
	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	отсутствие обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций		1	
	Степень участия родителей и общественности в образовательной жизни школы и класса			2	
	Организация работы учащихся на пришкольном участке (работа в цветнике, теплица, опытные участки и т.п.)	Организация работы по уходу за растениями (работа в цветнике) весной, летом и осенью.		2	
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности		Наличие сценария, фото и видео отчёт	2	
	Охват горячим питанием учащихся	Доля обучающихся (от общего количества)	до 50% - 1 балл от 50% до 75% - 2 балла от 75 % до 100 % - 3 балла	3	

			обеспеченных горячим питанием			
7	Производственная дисциплина	Работа со школьной документацией, своевременная сдача информационных документов необходимых для организации образовательного процесса	Классные журналы, дневники, тетради, личные дела учащихся, отчёты, ведение электронного журнала, КТП, анализ диагностических работ, качество их составления	Отсутствие замечаний в справках курирующего зам.директора, своевременная сдача данных и документации (отчётов, мониторингов, анализов) , заполнение бумажного и электронного журналов – 1-2 балла	2	
		Соблюдение конфиденциальности и внутришкольной информации		При несоблюдении – минус 1 балл	- 1	
8	Особые виды деятельности педагога	Участие в работе экспертной группы комитета образования и науки Волгоградской области по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Волгоградской области		Наличие приказа	5	
		Участие в работе экспертной группы министерства образования и науки Волгоградской области при аккредитации государственных и муниципальных образовательных учреждений Волгоградской области		Наличие приказа	5	
	ИТОГО				100	

Директор МКОУ СШ № 2



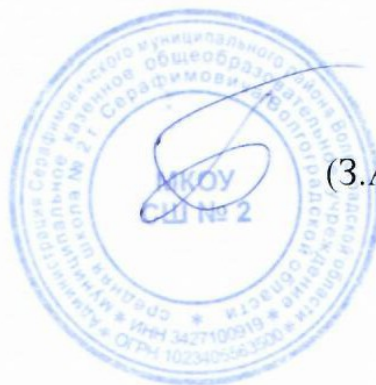
(З.А. Бирюкова)

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МКОУ СШ № 2

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы по каждому виду выплат стимулирующего характера прочему персоналу МКОУ СШ № 2

№ п/п	Наименование должности работника	Виды стимулирующих надбавок	Критерии установления стимулирующих надбавок	Размер стимулирующих надбавок
1.	Секретарь	-За уровень профессионального мастерства	-Качественное ведение документации -Участие в мероприятиях, повышающий авторитет школы - Работа по озеленению школы	До 10% До 10% До 10%
2.	Завхоз	За уровень профессионального мастерства	-Материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательного процесса -Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ -Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса --Работа по озеленению школы и школьной клумбы	До 10% До 10% До 10% До 10%
3.	Водитель	За уровень профессионального мастерства	-Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта -обеспечение безопасной перевозки, отсутствие ДТП, замечаний	До 10% До 10%
4.	Обслуживающий персонал (уборщики, рабочий дворник и т. д.)	За уровень профессионального мастерства	-Качественное проведение генеральных уборок -Содержание закреплённого участка в соответствии с санитарными требованиями, качественная уборка помещений -Высокая исполнительская дисциплина -Оперативность выполнения порученной работы - Работа по озеленению школы и школьной клумбы	До 5% До 5% До 10% До 10% До 10%

Директор МКОУ СШ № 2



(З.А. Бирюкова)