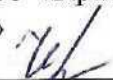


Согласованно  
Начальник отдела социальной  
сферы администрации Быковского  
муниципального района  
  
Т.И. Литвинова  
31.10.2018

Согласованно  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКОУ «Красносельцевская  
СШ»  
  
Ж. Черкасова  
31.10.2018

Утверждено  
Директор  Н.М. Рыжова  
приказ № 244 от 31.10.2018г.  
«Об утверждении Положения об  
оплате труда работников МКОУ  
«Красносельцевская СШ»

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Красносельцевская средняя школа»  
Быковского муниципального района  
Волгоградской области**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации Быковского муниципального района Волгоградской области от 12.10.2018 г. № 735 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Быковского муниципального района Волгоградской области», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области и Быковского муниципального района Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МКОУ «Красносельцевская СШ» Быковского муниципального района Волгоградской области (далее – организация), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

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

1.3. Система оплаты труда работников организации 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 Волгоградской области, Быковского муниципального района Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организации 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 организаций устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников МКОУ «Красносельцевская СШ» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным отделом социальной сферы Быковского муниципального района Волгоградской области (далее – учредитель).

1.6. Оплата труда работников организации, 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.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

1.8. Условия оплаты труда работников организации, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

1.9. Размер минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МКОУ «Красносельцевская СШ» определяются МКОУ «Красносельцевская СШ» самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда и утверждаются локальными нормативными актами МКОУ «Красносельцевская СШ».

## **2. Основные условия оплаты труда работников организаций**

2.1. Системы оплаты труда работников МКОУ «Красносельцевская СШ» включают в себя размеры окладов (должностных окладов) заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.1. Системы оплаты труда работников МКОУ «Красносельцевская СШ» устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников МКОУ «Красносельцевская СШ».

2.1.2. МКОУ «Красносельцевская СШ» в пределах, имеющихся средств на оплату труда работников МКОУ «Красносельцевская СШ», самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

2.1.3. Дифференциация типовых профессий рабочих и должностей служащих, включаемых в штатное расписание образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и не включенных в ПКГ, осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности и профессии должны соответствовать уставным целям образовательных учреждений и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.1.4. Размеры базовых окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников организации устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.1.5. Размеры базовых окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно Приложению 2 к настоящему Положению. Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и не включенного в ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

мер  
юв  
го  
ы,  
го  
ся  
гу

2.1.6. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем МКОУ «Красносельцевская СШ». Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МКОУ «Красносельцевская СШ».

2.1.7. Руководитель МКОУ «Красносельцевская СШ» обязан:

проверять документы, подтверждающие присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а также документы об образовании, общем стаже и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников образовательных учреждений;

ежегодно составлять и утверждать на работников образовательных учреждений, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки педагогических работников образовательных учреждений в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным отделом социальной сферы Быковского муниципального района Волгоградской области (далее – отдел социальной сферы);

вносить соответствующие изменения в тарификационные списки педагогических работников образовательных учреждений о присвоении квалификационной категории со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории;

нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

2.1.8. Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

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

-среднеемесячное 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) заработной платы работников устанавливаются руководителем организации с учетом:

-размеров базовых окладов, 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) по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06.03.2009г. №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, администрации Быковского муниципального района Волгоградской области.

Минимальный размер оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом Волгоградской области от 06.03.2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда

работников государственных учреждений Волгоградской области», применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов) работников организаций (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 МКОУ «Красносельцевская СШ»:

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 (одной 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 учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по установленной унифицированной форме. 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. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

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

Тарификация учителей, осуществляющих 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) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

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

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

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, преподавателей и других педагогических работников организации 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;

- педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников отдела социальной сферы, муниципального казенного учреждения «Методических кабинет» Быковского муниципального района Волгоградской области), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

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 восьмым 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 организаций 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 администрацией Быковского муниципального района, отделом социальной сферы), 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 социальной сферы и образовательными организациями для учащихся района, 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 организаций 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 образовательных организаций временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных организаций, 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 образовательной организации не освобождаются и привлекаются администрацией этих организаций 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 МКОУ «Красносельцевская СШ», 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 дополнительную работу по подготовке и проведению ГИА, 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) (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области) или фиксированной суммой, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется организацией 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 организации, 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) 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), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

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

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), 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), 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.

Компенсационная выплата за дополнительную работу по подготовке и проведению ГИА производится педагогическим работникам в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, участвующим в соответствии с приказами комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области в подготовке и проведении ГИА в рабочее время и освобожденным от основной работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме на время исполнения ими обязанностей по подготовке и проведению ГИА.

Списки педагогических работников для подготовки и проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ в Волгоградской области формируются на основе соответствующих предложений отдела социальной сферы и утверждаются приказами комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области.

Расчет численности работников, направляемых для подготовки и проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ, должен осуществляться в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, которая направляет педагогических работников.

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 производится за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника организации, которому производится доплата, или фиксированной суммой за счет и в 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 20 процентов оклада (должностного оклада) 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.

3.7.В учреждениях с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития доплаты к окладу (должностному окладу) устанавливаются по двум основаниям.

Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) и конкретный размер выплат определяются руководителем МКОУ «Красносельцевская СШ» в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работника организации 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 100 процентов;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере до 100 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;

- б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
- в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;
- 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;
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- 6) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) или фиксированной суммой 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) 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 работникам организации:

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, эффективную деятельность по внедрению ФГОС, программ развития образовательного учреждения, творческих проектов, инновационных для учреждения учебных программ, экспериментальная и исследовательская работа (в т.ч. подготовительные работы), продвижение передового опыта в практику других педагогов и работников учреждения, других образовательных учреждений муниципального и регионального уровней, наличие показателей эффективности внедрения учебно-методических комплексов, дисциплин, технологий, проведение научно-методических мероприятий (семинаров, конференций), совместно с иными подразделениями, учреждениями, организациями; реализация социальных проектов и программ; ведение внеучебной научной, воспитательной и иной деятельности, не входящей в должностные обязанности, работы с учащимися и др:

-за сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом МКОУ «Красносельцевская СШ».

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем МКОУ «Красносельцевская СШ» персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) 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 организации 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 организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – до 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории – до 10 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.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу) надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям автомобилей 1-го класса - до 15 процентов;
- водителям автомобилей 2-го класса - до 5 процентов.

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 («В», «С», «Д», «Е»).

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) устанавливаются Положением об оплате труда работников МКОУ «Красносельцевская СПШ», подведомственного отделу социальной сферы администрации Быковского муниципального района Волгоградской области.

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

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

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

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

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13.05.2008 г. № 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) 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) 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).

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

4.9. Срок, на который работникам организации 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 МКОУ «Красносельцевская СШ» и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МКОУ «Красносельцевская СШ» по согласованию с отделом социальной сферы.

Для установления стимулирующих выплат работникам в организациях создаются рабочие комиссии, которые организуют работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников.

4.11. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06.03.2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям, специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

- «Должности педагогических работников»,
- «Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала»,
- «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»,

«Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня» (2, 3, 4 уровень),  
«Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня» (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.12. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26.11.2004 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).

4.13. 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.

4.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность), повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности) для педагогических работников устанавливаются 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).

## **5. Условия оплаты труда руководителя организации**

5.1. Заработная плата руководителя организации 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 12.04.2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности от 1 до 5;
- при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности от 1 до 6;
- при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности от 1 до 7;
- при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности от 1 до 8.

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

Порядок и условия установления должностного оклада руководителю организации определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным курирующим деятельность учредителя заместителем главы администрации Быковского муниципального района Волгоградской области.

Размер должностного оклада руководителя организации не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя организации, равный 95 процентам

ежемесячного оклада главы администрации Быковского муниципального района Волгоградской области, по состоянию на 30.08.2017г. Предельный размер должностного оклада руководителя организации, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов) заработной платы работников организации (в том числе руководителя организации), проведенной после его установления.

5.5. С учетом условий труда руководителю организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;
- организация приносящей доход деятельности в организации.

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж устанавливаются руководителю организации в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

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

5.9. Руководителю организации может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации 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 организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4
1.	Интенсивность и высокие	Уровень профессиональной	до 1,95

	результаты работы	подготовленности, сложность, важность выполняемой работы	
2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,05
3.	Организация приносящей доход деятельности в организации	Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей)	от 0,05

5.9.2. Персональный повышающий коэффициент по показателю "организация приносящей доход деятельности в организации" выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.10. Руководителю организации в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, 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, согласованному с заместителем главы – начальником финансового отдела администрации Быковского муниципального района Волгоградской области, заместителем главы администрации Быковского муниципального района Волгоградской области, координирующим деятельность 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.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с заместителем главы – начальником финансового отдела администрации Быковского муниципального района Волгоградской области, заместителем главы администрации Быковского муниципального района Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем организации 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 организации) 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 организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник отдела социальной сферы на основании письменного заявления руководителя организации.

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

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

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

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

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом № 964-ОД.



**Размеры базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам  
для работников муниципальных образовательных учреждений Быковского  
муниципального района Волгоградской области**

Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Базовый размер (ставка), руб.
<b>1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")</b>	
<b>1.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":</b>	
секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый	9 500
<b>1.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"</b>	
2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	10 150
3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	10 200
4 квалификационный уровень: преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	10 250
<b>1.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений"</b>	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной(учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню)	10 300
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства	10 350

<p><b>2.Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников") (в ред. от 03.03.2017г. № 233н)</b></p>	
<p>2.1. Профессиональная квалификационная группа <b>" Средний медицинский и фармацевтический персонал"</b></p>	
<p>3 квалификационный уровень: медицинская сестра</p>	12 075
<p><b>3.Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих") (в ред. от 11.12.2008г. № 718н)</b></p>	
<p>3.1. Профессиональная квалификационная группа <b>"Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":</b></p>	
<p>1 квалификационный уровень: делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, дежурный бюро пропусков</p>	9 500
<p>3.2. Профессиональная квалификационная группа <b>"Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":</b></p>	
<p>2 квалификационный уровень: старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией</p>	10 000
<p><b>4.Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих") (в ред. от 12.08.2008 г. № 417)</b></p>	
<p>4.1. Профессиональная квалификационная группа <b>"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":</b></p>	
<p>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; гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, (без квалификационного разряда)</p>	7 500
<p>4.2. Профессиональная квалификационная группа <b>"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"</b></p>	
<p>1 квалификационный уровень: 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, повар, электрик, оператор котельной</p>	10 000
<p>4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)</p>	11 500

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Красносельцевская СШ» Быковского  
муниципального района Волгоградской области

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ  
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ, РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ  
СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ АДМИНИСТРАЦИИ БЫКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Подсобный рабочий; рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования; рабочий по стирке и ремонту белья, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож	7 500
2.	Повар, библиотекарь	8 000
3.	Слесарь-наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики (КИПиА), мастер зеленого хозяйства, мастер ремонтно-строительного участка	9000
4.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, сварщик, монтажник санитарно-технического оборудования,	9000
5.	Специалист по закупкам, специалист по охране труда, специалист, системный администратор, специалист по противопожарной профилактике	10250

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Красносельцевская СШ» Быковского  
муниципального района Волгоградской области

**Размеры 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	2	3
1.	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 учебной нагрузки и численности таких детей в классе, группе, прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	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
3.	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
4.	Руководителям, педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах) (на период проведения)	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
5.	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

13	За ведение электронного журнала	до 5 процентов от оклада (должностного оклада)
14.	За работу: в системе ЕИС, ФИС ФРДО, ЕГИСО, СтатГрад, «Сетевой город»	до 20 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
15	За организацию работы сайта школы	до 15 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
16.	За осуществление работы в профсоюзном комитете	до 30 процентов от оклада (должностного оклада)
17.	За работу на портале	до 10 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
18.	За работу с персональными данными сотрудников, учащихся	до 10 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
19	За организацию работы клубов; за руководство кружковой работой, волонтерской группой, отрядом ЮИДД	до 20 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
20.	За организацию работы с одаренными детьми	до 15 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
21	За организацию и проведение на базе школы мероприятий (на время подготовки и проведения мероприятий): муниципального уровня;  регионального уровня;	до 10% процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой до 15% процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
22	За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	до 15 процентов от оклада (должностного оклада)
23	За организацию консультаций при подготовке к тестированию, экзаменам класса (с января по май)	до 10 процентов от оклада (должностного оклада)
24	За работу в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности	до 10 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
25	За участие в государственной итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, ГИА и других формах независимой аттестации (на период проведения)	до 25 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой

26	За организацию подвоза детей к школе	до 10% процентов от оклада (должностного оклада)
27.	За работу по благоустройству и озеленению территории (побелка деревьев, оформление клумб, стрижка газонов и кустарников, устройство опор для растений, цветников, валка, корчевка, сухостойных деревьев, кустарников, пней, и др.)	до 25 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
28.	За работу с Пенсионным фондом	до 10 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
29.	За обеспечение электрической безопасности	до 15 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
30.	За работу в комиссиях по осуществлению закупок в должности контрактного управляющего	до 30 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
31.	Ответственному за работу «Тревожной кнопки», АПС	до 10 процентов от оклада (должностного оклада)
32.	За ведение документов по эксплуатации автобуса, за составление паспорта маршрута движения автобуса, ответственному за техническое состояние автотранспорта	до 10 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
33.	За оформление: медицинских полисов; пенсионных документов; больничных листов; документов воинского учета; протоколов педагогического совета; путевых листов; табелей учета рабочего времени и др.	до 10 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
34.	За составление меню в школьной столовой, за организацию питания в школьной столовой	до 10 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
35.	За ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек, за работу с архивом учреждения (при отсутствии штатных единиц)	до 10 процентов от оклада (должностного оклада)
36.	За обеспечение безаварийной работы газового хозяйства, безаварийной работы теплового хозяйства	до 10 процентов от оклада (должностного оклада)
37.	За ведение делопроизводства (при отсутствии штатной должности),	до 25 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
38.	За ведение библиотечной работы при наличии книжного фонда не менее 1000 книг (при отсутствии штатного инспектора библиотекаря)	до 50 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
39.	За работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг	до 10 процентов от оклада

		(должностного оклада) или фиксированной суммой
40.	За организацию работы: с фондом социального, медицинского страхования; с фондом пенсионного страхования по противодействию терроризму; по ведению воинского учета; по обеспечению противопожарной безопасности; по выполнению обязанностей начальника штаба ГО и ЧС; общественного инспектора по охране труда; по противодействию коррупции в учреждении	до 10 процентов от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой
41.	За выполнение функций лаборанта (при отсутствии в штатном расписании должности лаборанта)	до 10 процентов от оклада (должностного оклада)
42.	За выполнение функций водителя легкового автотранспорта	фиксированная сумма

**О размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам  
и иным лицам за работу по подготовке и проведению  
единого государственного экзамена**

Таблица № 1

**НОРМАТИВ**

стоимости проверки заданий экзаменационных работ с развернутым ответом по  
общеобразовательным предметам членами предметных комиссий с учетом наличия почетного  
звания и (или) ученой степени

Норматив времени на проверку 1 работы (в мин.)	Учителям, не имеющим почетного звания, ученой степени за проверку одной работы (руб.)
1	2
20	23,33

Таблица № 2

**НОРМАТИВ**

оплаты работы председателей и заместителей председателей предметных и конфликтных  
комиссий, членов конфликтных комиссий, членов предметных комиссий, привлекаемых к  
работе конфликтных комиссий

№ п/п	Наименование категории педагогических работников	Размер оплаты за один час работы (в расчете на одного человека) (рублей)
1	2	3
1.	Педагогический работник, не имеющий почетного звания и (или) ученой степени	35

**НОРМАТИВ**

оплаты работы педагогических работников и иных лиц, привлеченных к работе в  
региональном центре обработки информации, к проверке организации работы пунктов  
проведения экзаменов и к другим видам работ (услуг)

№ п/п	Виды работ (услуг)	Размер оплаты за один час работы (в расчете на одного человека) (рублей)
1	2	3
1.	Подготовка служебных помещений для хранения контрольных измерительных материалов и бланков ЕГЭ, прием, разгрузка материалов	30
2.	Обработка бланков ответов участников ЕГЭ (сканирование, распознавание, систематизация, складирование бланков)	50
3.	Подготовка к размещению и размещение образцов бланков итогового сочинения и ЕГЭ на информационных ресурсах	50



Школа

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников МКОУ «Красносельцевская СШ»  
Быковского муниципального района  
Волгоградской области

**Критерии стимулирующих выплат**

Наименование должности	Основание	% от базовой ставки (можно баллы или деньги)
<b>Педагогические работники</b>	достижение обучающимися и воспитанниками высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации;	До 10%
	высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса;	До 10%
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся и воспитанников по учебным предметам;	До 10%
	достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной, творческой деятельности;	До 10%
	высокая результативность участия организации в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней;	До 20%
	высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;	До 15%
	высокая эффективность организации работ по реализации программы развития организации;	До 10%
	высокая эффективность разработанных программ, положений и других документов, способствующих преобразованию новой практики работы организации по достижению современных результатов образования;	До 10%
	стабильно качественное содержание помещений и территории организации в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательного процесса;	До 10%
	качественное ведение документации;	До 10%
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организации;	До 10%
	высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий;	До 10%
	высокая эффективность работы по расширению общественного участия в управлении и организации образовательного процесса в организации.	
	работникам, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения», Почетной грамотой министерства образования и науки РФ (просвещения)»	До 10 %
	наставникам молодых специалистов	До 10%
	за выполнение особо важных заданий,	До 10%
	подготовку организации к учебному году	До 10%
	по итогам конкретного мероприятия	До 10%
	качественную и продолжительную работу	До 10%
	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. к праздничным и юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) со дня рождения в размерах, не превышающих заработную плату	До 5%	

	начала трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию в размерах, не превышающих заработную плату.	
<b>Заведущий хозяйством, повар</b>	оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;	До 10%
	качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательной организации (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды, качественное питание);	До 10%
	стабильно качественное содержание помещений и территории организации в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательного процесса;	До 10%
	качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	До 10%
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	До 10%
	своевременное и качественное представление отчетности;	До 10%
	качественное ведение документации.	До 10%
<b>Обслуживающий персонал (уборщица, рабочий по обслужив., сторож, кухонный работник, водитель)</b>	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	До 10 %
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений, автобуса.	До 30 %
<b>Установление разовых поощрительных выплат (премий) работникам учреждения являются следующие качественные показатели:</b>		
<b>Педагогические работники</b>	1. обеспечение современного качества образования: а) стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом; б) достижения обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных презентаций; в) высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися организации и других форм внешней независимой оценки качества; г) наличие призов олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней, кроме уровня организации; д) наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней, кроме уровня организации.	До 10%
	2) сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса: а) сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся и воспитанников по результатам мониторинга; б) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий; в) высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся; г) высокий процент (выше 90%) охвата обучающимися горячим питанием; д) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек; 3) обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы: а) повышение уровня сформированности ученического и	До 10 %

<p>родительского сообщества класса, группы или творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом;</p> <p>б) снижение пропусков обучающимися и воспитанниками уроков и занятий без уважительной причины;</p> <p>в) снижение количества обучающихся и воспитанников, состоящих на учёте в учреждении и КНД;</p>	
<p>4) обеспечение современного качества организационного информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими работниками организации:</p> <p>а) высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных, в том числе образовательных технологий;</p> <p>б) высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся;</p> <p>в) качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта. Высокая эффективность выполнения образовательной программы организации;</p> <p>г) высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы организации;</p> <p>д) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в организации;</p> <p>е) высокая эффективность и образцовое содержание кабинета.</p> <p>ж) результативность, коррекционно – развивающей и реабилитационной работы с обучающимися и воспитанниками, требующими усиленного педагогического внимания;</p> <p>з) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;</p> <p>и) высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчётов, заполнения журналов, ведение личных дел, посещения организационно-методических мероприятий;</p>	До 10%
<p>5) руководителям методических объединений:</p> <p>а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса;</p> <p>б) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;</p> <p>в) качественное выполнение плана воспитательной работы;</p> <p>г) качественная организация систематического контроля за информационно – методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля;</p> <p>д) высокий уровень организации и проведение итоговой и промежуточной аттестации;</p> <p>е) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией;</p> <p>ж) сохранение контингента обучающихся и воспитанников;</p> <p>з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников организации.</p>	До 10%

Пронумеровано и скреплено печатью 28 страниц  
Директор МКОУ «Красносельцевская СШ»

 Н. М. Рыжова

