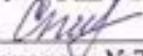
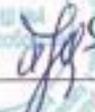


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МОУ СОШ №4 г. Краснослободска

 Спиридонова О.О.
Протокол №7 от 25.08.2023

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ №4 г.
Краснослободска  Небыкова И.В.

Приказ №79 от 25.08.2023г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №4» г. Краснослободска**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МОУ СОШ №4 г. Краснослободска

_____ Спиридонова О.О.

Протокол №7 от 25.08.2023

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ №4 г.
Краснослободска _____ Небыкова И.В.

Приказ №79 от 25.08.2023г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №4» г. Краснослободска**

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4 г. Краснослободска (далее - Положение) разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области, и его отделов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области от 30.07.2018 № 369 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и отделов, подведомственных комитету по образованию администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области». Постановлением администрации Среднеахтубинского муниципального района №756 от 30.11.2020г. « О внесении изменений в постановление администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области от 30.07.2018 № 369 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и отделов, подведомственных комитету по образованию администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области», Постановлением администрации Среднеахтубинского муниципального района от 07.07 2023г. №504 «О внесении дополнения в постановление администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области от 30.07.2018г.№369 ««Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и отделов, подведомственных комитету по образованию администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4» г. Краснослободск (далее -Организация) и включает в себя:

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

1.3. Система оплаты труда работников организации 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 включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организации включает оклады (должностные оклады) с учетом повышающих коэффициентов, 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) с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, исходя из объема средств областного, местного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным комитетом по образованию администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области (далее комитет по образованию).

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.

1.7. Индексация заработной платы работников организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области.

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

2. Порядок и 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 повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

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

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 с учетом повышающих коэффициентов 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 комитетом по образованию;

повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах);

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 организации, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих

первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления. Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также за работу в организациях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Выплаты повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) образуют новый оклад (должностной оклад), и учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким

основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Выплаты повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) образуют новый оклад (должностной оклад), и учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций:

2.6.1. 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 плюс повышающие коэффициенты.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная 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.

2.6.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.6.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной комитетом по образованию. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

2.6.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также учителей общеобразовательных организаций 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.

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 не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки, уменьшение заработной платы не производится.

2.6.5. 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.

2.6.6. 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.

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

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.7.1. 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 комитета по образованию, информационно-методического отдела), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

2.7.2. 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.

2.7.3. 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.

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

2.8.1. 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 комитетом по образованию), 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.

2.8.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых комитетом по образованию, 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.

2.8.3. 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.

2.8.4. 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.

2.8.5. 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.

2.8.6. 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 организации, 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];

выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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].

3.6.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.2. В соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации производится оплата труда за:

а) совмещение профессий (должностей) в виде доплаты, которая устанавливается

работникам организаций при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной Трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

б) расширение зон обслуживания в виде доплаты, которая устанавливается работникам организаций при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной Трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности);

в) увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, в виде доплаты, которая устанавливается работникам организаций в случае увеличения установленного им объема работы или возложения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, как по другой должности, так и по такой же должности.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением 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 должностному окладу работника организации, которому производится доплата, 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.

3.6.3. 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 сверхурочную работу включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

3.6.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.6.5. 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.

3.6.6. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, установленных согласно приложения 2 к настоящему Положению.

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), ставке 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 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;
- б) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

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 директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации 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 учитывается уровень профессиональной подготовленности работника организации, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.2. 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.

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

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания, название которого начинается со слов "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки, "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

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

Надбавка за квалификационную категорию (педагогическим работникам, медицинским работникам):

при наличии высшей квалификационной категории - 10 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 5 процентов.

4.6. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и качество выполняемой работы работникам могут устанавливаться по итогам работы за месяц, учебную четверть в текущем учебном году. Суммарный размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда в учреждении его работникам (соответствующей категории работников, работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Размеры выплат стимулирующего характера, указанные в подпунктах 1,2 пункта 4.1. могут быть установлены как по каждому виду выплаты стимулирующего характера, так и по нескольким видам одновременно, с учетом требований абзаца первого подпункта 4.6.

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

при стаже работы от 1 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.

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].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки 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 Положением об оценке эффективности деятельности педагогов.

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

4.11. 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 ноября 2004 г. № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон № 964-ОД).

4.12. 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 организации, его заместителей

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

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной

заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) 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.

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается комитетом по образованию 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 должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом комитета по образованию.

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

- при штатной численности работников организации менее 50 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации;
- от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;
- от 151 единицы и более - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации.

5.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя 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.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

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

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям (за исключением надбавки за выслугу) 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 организации.

5.8. Руководителю организации, 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 месяц, квартал, год). Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. За счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

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.

5.9. 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;

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 председатель комитета образования 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 может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

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

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

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом Волгоградской области от 26.11.2004 № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области".

Приложение 1
к Положению
об оплате труда
МОУ СОШ №4 г.Краснослободска

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

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.3	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	11300
	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	11500
	3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	12500
	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; 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)	13000
2	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")	
2.2	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"	
	3 квалификационный уровень: медицинская сестра	13041
3	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")	
3.1	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень: агент, экспедитор, делопроизводитель, секретарь, секретарь-руководителя, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир	11466

	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	15086
3.2	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, администратор базы данных	11466
	2 квалификационный уровень: старший: инспектор по кадрам, диспетчер, администратор, техники всех специальностей II категории, заведующие: канцелярией, складом, хозяйством	13275
	3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутридолжностная категория	14119
	4 квалификационный уровень: мастер участка (включая старшего), механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	15327
3.3	Профессиональная квалификационная группа «должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня»:	
	1 квалификационный уровень: без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам	15749
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	17016
	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	18343
	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	18463
	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	18947
3.4	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня»:	
	1 квалификационный уровень: начальники отделов: информации, кадров, технического, финансового	21721
4	2 квалификационный уровень: главные: механик, энергетик, экономист, технолог, инженер, эксперт	22324
4.1	3 квалификационный уровень:	22928

	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	
	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, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, 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), буфетчик	8058
	2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)	9669
4.2	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень: наименование 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, оператор котельной	10743
	2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12355

Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы работников образовательных организаций и отделов подведомственных комитету по образованию администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
7.	Специалист в сфере закупок	15749
8.	Специалист в области охраны труда	15749
11.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11070

**Размер компенсационных выплат за работу в других условиях,
отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Основная должность работника	Перечень работ	Размер доплат к должностному окладу в % или в суммовом выражении
1	2	3	4
1.1.	Учитель, преподаватель	за классное руководство: в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 20 процентов от ставки
1.2.	Учитель	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
1.3.	Учителям, преподавателям	учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
1.4.	Учитель, преподаватель	За сменность работы	до 10%
1.5.	Педагогический работник	За заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школе	до 1000 рублей
1.6.	Учитель, преподаватель, другие работники	За работу в аттестационных комиссиях в качестве эксперта	до 10 %
1.7.	Учитель, преподаватель, другие работники	За работу с детьми из семей, находящихся в социально опасном положении	до 5000 рублей
1.8.	Учитель, преподаватель, другие работники	За работу в классах реализующих специальные образовательные программы для обучающихся имеющих отклонения в развитии	до 15 % пропорциона льно доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

1.9.	Учитель, преподаватель, педагог-психолог	За работу в психолого-педагогических, медико-педагогических комиссиях	до 10 % от должностного оклада
1.10.	Учитель, преподаватель, другие работники	-За организацию проведения государственной итоговой аттестации -За организацию работы муниципального ППЭ на базе школы	до 4000 рублей до 5000 рублей
1.11.	Учитель, преподаватель, другие работники	За руководство Региональной Инновационной площадкой (РИП)	до 3000 рублей
		За организацию работы психолого-педагогического класса в школе; За организацию работы полицейского класса;	до 3000 рублей
		За организацию работы детских общественных объединений и работу по дополнительному образованию учащихся школы.	до 250% от оклада
1.12.	Педагогический работник	За заведование учебно-опытным участком	до 1500 рублей
1.13.	Учитель, преподаватель	За заведование учебными мастерскими	до 30 %
1.14.	Учитель, преподаватель	За организацию работы школьного музея	до 1500 рублей
1.15.	Учитель, преподаватель, сотрудник школы	За организация льготного питания обучающихся (постановка на бесплатное питание, ежедневный учет, ежедневное заполнение страниц сайта по питанию учащихся школы, работу в бракеражной комиссии)	до 6000 рублей
	Учитель, преподаватель	организация питания по абонементу всех обучающихся (ежедневный учет кол-ва питающихся по классам, ежемесячные отчеты по питанию)	до 2000 рублей
1.16.	Педагогический работник	За руководство школьным методическим объединением	до 500 рублей
1.17.	Педагогический работник	За руководство районным методическим объединением	до 500 рублей
1.19.	Председатель профсоюзного комитета	За организацию работы с коллективом по повышению их правовых знаний, организацию досуговых мероприятий	до 2000 рублей
1.20.	Учитель, преподаватель, педагогический работник и другие работники	За выполнение поручений постоянного характера:	
		за выполнение обязанностей секретаря Педагогического Совета, Совета профилактики	250 рублей
		за выполнение обязанностей секретаря совещаний при директоре	до 500 рублей
		за выполнение обязанностей секретаря Управляющего Совета, общешкольного родительского собрания	до 150 рублей
		за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства и защите их прав	до 1500 рублей
		за выполнение обязанностей ответственного по ведению алфавитной книги обучающихся	250 рублей

1.21.	Учитель, преподаватель, педагогический работник	За организацию работы в специальной медицинской группе	до 500 рублей
1.22.	Работник	За ненормированный рабочий день	до 30 %
1.23.	Водитель школьного автобуса	За техническое обслуживание автотранспортных средств (при отсутствии в штате учреждения должности механика)	до 100 %
1.24.	Работник рабочих специальностей	За выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 100 %
1.25.	Учитель, преподаватель	-За работу с информационным школьным сайтом -За организацию работы с Интернет ресурсами на муниципальном уровне. (работа технического специалиста района) сайтом	до 500 рублей 5000 рублей
1.26.	Учитель, преподаватель и другие работники	За организацию работы и ведение документации по гражданской обороне	до 50 %
		За организацию работы по охране труда, антитеррористической защищенности объекта.	до 150%
1.27.	Педагогическим работникам	за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена	в размере, исчисляемом путем деления базового оклада (должностного оклада) ставки педагогического работника на среднее количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час
1.28.	Педагогические работники реализующие образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные образовательные программы исполняющие функции классного руководителя	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство	5000 рублей
1.29.	Работник	За погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика)	до 10 %
1.30.	Учитель, преподаватель, педагогический работник	За выполнение функции оператора «Сетевого города»	до 500 рублей
		За выполнение функции администратора «Сетевого города»	до 2000 рублей

		За организацию работы с Интернет ресурсами: электронными базами данных, с компьютерными программами, цифровыми ресурсами, организация работы по информационной безопасности	до 3000 рублей
1.31.	Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений)	За работу в особых условиях труда (работа с чистящими и моющими дез.средствами)	до 50 %
		За работу в особых условиях труда (работа у горячей плиты)	до 50 %
		За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении для питания, накрывание и уборка столов для питания	до 50%

**Доплаты компенсационного характера
за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника**

*(временные - на полугодие, четверть, месяц;
разовые, в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата)*

№ п/п	Основная должность работника	Перечень работ	Размер доплат к должностному окладу в % или в суммовом выражении
1	2	3	4
1.33	Учитель, преподаватель и другие работники	За работу в праздничные и выходные дни	по Трудовому кодексу РФ статья 153
1.34	Обслуживающий персонал	За работу в ночное время	до 35%
1.35	Учитель, обслуживающий персонал	За работу с вредными условиями труда	до 12%
1.36	Учитель, педагогический работник, зам.директора, обслуживающий персонал, специалисты	За совмещение профессий	до 100%
		За расширение зон обслуживания	до 100%
		За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	до 100%
1.37	Учебно-вспомогательный персонал, специалисты	За разъездной характер работы	до 15 %
1.38	Педагогический работник	За организацию по уборке территории школьного участка и закрепленного за школой участка, за проведение еженедельных санитарных часов	до 10 %
1.39	Обслуживающий персонал, учитель	За привлечение к ежегодному косметическому ремонту здания (подмазка, подклеивание, покраска)	до 20%
1.40	Обслуживающий персонал (уборщик)	За увеличение объема работы:	до 100%

		за стирку гардинного полотна в рекреациях, актовом зале и др. административных помещениях	
		за уборку санузлов	
		мытьё стен, подоконников, окон	
1.41	Обслуживающий персонал (дворник)	За увеличение объема работы: - уборка травы на территории в летний период; - расчистка от снежных заносов; - уборка снега	до 100%
1.42	Учитель, специалист	За ведение дополнительных направлений образовательного процесса школы	до 50%
1.43.	Учитель, специалист	За работу по формированию летнего оздоровительного лагеря и исполнение обязанностей начальника оздоровительного лагеря	до 30%
1.44	Педагогические работники	За организацию работы по проведению военных сборов на базе школы	до 10 %
1.45	Педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, специалисты	За дополнительный объем по ведению делопроизводства	до 100%
1.46	Педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, специалисты, обслуживающий персонал	За выполнение работы по кадрам (при отсутствии в штатном расписании специалиста по кадрам)	до 100%
		За ведение воинского учета сотрудников учреждения	до 10%
		За ведение индивидуального (персонифицированного) учета сведений работников и представление отчетности в ПФ РФ	до 50%
		За подготовку здания и помещений к новому учебному году и к отопительному сезону	до 100%

**Выплаты стимулирующего характера
за результативность и качество труда педагогических работников**

№ п/п	Основная должность работника	Перечень работ	Размер доплат к должностному окладу, %
1	2	3	4
1.47	Педагогический работник	За наличие званий: «Заслуженный учитель Российской Федерации»	до 1000 рублей
		«Почетный работник общего образования РФ»	до 500 рублей
		«Отличник народного просвещения»	до 500 рублей
		За наличие ведомственных наград: Почетная грамота Министерства образования и науки РФ Благодарность Министерства образования науки РФ	до 500 рублей

1.48	Учитель, специалист	За победу в профессиональном конкурсе «Учитель года»:	
		I место	до 50%
		II место	до 30%
		III место	до 20%
		За участие в конкурсе	до 10%
	Победители гранта Президента	до 500 рублей	
1.49	Классные руководители	За привлечение внебюджетных средств для ремонта и оснащения учебных кабинетов	до 10%

Выплаты стимулирующего характера работникам

№ п/п	Основная должность работника	Перечень работ	Размер доплат к должностному окладу в % или в суммовом выражении
1	2	3	4
1.50	Работники	За высокую результативность работы	до 100 %
		За высокое качество выполнения работы	до 100 %
		За сложность, напряженность труда	до 100 %
		За интенсивность труда	до 100 %
		За успешное выполнение особо важных (сложных) работ	до 100 %
		За исполнительскую дисциплину	до 100 %
		За соблюдение установленных сроков	до 100 %
1.51	Водитель школьного автобуса	При открытой категории "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е") (водитель 2 класса)	100 %
		При открытой категории "В", "С", "Д" и "Е" (водитель 1 класса)	100 %
1.52	Учитель, специалист молодой	Молодой специалист до 3-х лет	до 1000 рублей

Выплаты стимулирующего характера

за интенсивность и качество труда педагогических работников за предыдущий год

1. Установление выплат стимулирующего характера зависит от интенсивности и качества труда педагогического работника и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МОУ СОШ №4 г. Краснослободска по результатам труда за определенный отрезок устанавливаются в соответствии ПОЛОЖЕНИЕМ об оценке эффективности деятельности педагогических работников.
3. Основным критерием, влияющим на размер *выплат* за интенсивность и высокие результаты работы за предыдущий год, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.
4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период

времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент (баллы), и рассчитываются показатели каждого из критериев.

5. Количество максимальных баллов одного педагога в соответствии с критериями ПОЛОЖЕНИЯ об оценке эффективности деятельности педагогических работников составляет- 100 баллов.

6. Все баллы по учреждению суммируются, определяется фонд стимулирования, предназначенный для распределения в качестве выплат стимулирующего характера за предыдущий год. Затем определяется стоимость одного балла. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла.