

муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа» с. Рахинка
Среднеахтубинского района Волгоградской области

Принято
на общем собрании трудового коллектива
МОУ СОШ с. Рахинка
Протокол № 4 от 30.08.2024



Утверждаю
Директор МОУ СОШ с. Рахинка
Н.С. Анохина
Приказ № 286 от 30.08.2024г.

Положение
об оплате труда работников муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Рахинка
Среднеахтубинского района Волгоградской области
(далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано 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 10.07.2024 № 936 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и отделов, подведомственных комитету по образованию администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области» и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МОУ СОШ с. Рахинка (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 руководителя 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 и включает размеры окладов (должностных окладов) с учетом повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организаций 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 организаций формируется на календарный год, исходя из объема средств областного и муниципального бюджетов.

1.6. Оплата труда работников организаций, 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 МОУ СОШ с. Рахинка

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

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

2. Основные условия оплаты труда работников организаций

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

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

На установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических и иных работников направлять не менее 70 процентов

фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, в местностях с особыми климатическими условиями, в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям, а также выплаты, связанные с работой в сельской местности).

Определять предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений в объеме не более 40 процентов.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

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

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

2.2. Руководитель образовательной организации устанавливает самостоятельно конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер установленного оклада не может быть ниже рекомендуемого базового оклада.

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.

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 образовательных организаций:

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 и 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 отдельно по полугодиям.

2.5.4. 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.

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

2.5.5 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.

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

2.5.7. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года.

2.6. Особенности условий оплаты труда работников организаций дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности.

2.6.1. Оплата труда тренеров-преподавателей может производиться по нормативам за количество часов учебно-преподавательской работы и по нормативам за одного занимающегося в пределах фонда оплаты труда, определенного образовательному учреждению учредителем на год.

2.6.2. Месячная заработная плата тренеров-преподавателей и специалистов, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения оклада (должностного оклада) (ставки) на их фактический размер оплаты труда в процентах за одного занимающегося в месяц.

Фактический размер оплаты труда в процентах за одного занимающегося рассчитывается на основании численности обучающихся по группам, объемов тренировочной работы согласно комплектованию и педагогической нагрузке по тарификации.

2.6.3. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с учебной программой.

2.6.4. Нормативы по наполняемости учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей на этапах спортивной подготовки определены в следующей таблице:

№	Этапы подготовки	Период	Минимальная	Максимальная	Максимальный
---	------------------	--------	-------------	--------------	--------------

п/п		обучения (лет)	наполняемость групп (человек)	ный количественный состав групп (человек)	объем учебно-тренировочной нагрузки (часов в неделю)
	Спортивно-оздоровительный	весь период	15	30	до 6 включительно
2.	Начальной подготовки	первый год	15	30	6
		второй год	12	30	9
		третий год	12	30	9
3.	Учебно-тренировочный	первый год	10	20	12
		второй год	8	20	14
		третий год	8	16	16
		четвертый год	8	16	18
		пятый год	8	16	20
4.	Спортивного совершенствования	до года	8	14	24
		свыше года	8	12	28

Примечания:

1. Недельный режим учебно-тренировочной нагрузки является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки.

2. Общегодовой объем учебно-тренировочной нагрузки, предусмотренный указанными режимами нагрузки (работы), начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки свыше двух лет, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

3. При объединении в одну группу обучающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности, рекомендуется не превышать разницу в уровне их спортивного мастерства свыше двух спортивных разрядов.

4. Перевод обучающихся (в том числе досрочно) в группу следующего года обучения или этапа спортивной подготовки проводится решением тренерского совета на основании стажа занятий, выполнения контрольных нормативов общей и специальной физической подготовки, а также заключения врача (медицинской комиссии).

5. Возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах 6 - 17 лет. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает руководитель при наличии разрешения органов здравоохранения.

2.6.5. Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки приведены в следующей таблице:

№ п/п	Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося в процентах от оклада (должностного оклада) (ставки)		
			Группы видов спорта		
			первая	вторая	третья
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	2.2	2.2	2.2
2.	Начальной подготовки	до года обучения	2.2	2.2	2.2
		свыше года	3.6	3.6	3.6
3.	Учебно-тренировочный	до двух лет	9	8	7
		свыше двух лет	11	10	9

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 организаций, 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 работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютных величинах или 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.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

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 должностного оклада, установленного для 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.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6.6. Работникам, привлеченным на основании приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области к дополнительной работе по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (далее ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (далее ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее ОГЭ), государственного выпускного экзамена (далее ГВЭ), а также за работу в пунктах проведения экзаменов в рамках ГИА по образовательным программам основного общего и среднего образования (далее по тексту - ППЭ) устанавливается компенсационная выплата.

Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам, указанным в разделе I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

- руководителей ППЭ;
- членов ГЭК;
- технических специалистов;
- организаторов в аудитории ППЭ;
- организаторов вне аудитории ППЭ;
- ассистентов;
- специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
- экзаменаторов-собеседников;
- экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ;
- председателей и членов территориальных предметных комиссий (далее ТПК) для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования (далее председатели, члены ТПК);
- представителей образовательных организаций, сопровождающих обучающихся.

Списки формируются на основе соответствующих предложений комитета по образованию администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области.

Педагогические работники в рабочее время освобождаются 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.

Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления базового оклада педагогического работника, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час.

Образовательная организация, в которой работает привлекаемый педагогический работник, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам рассчитывает размер компенсационной выплаты и осуществляет компенсационную выплату педагогическому работнику.

Учет фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии с приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 09.01.2019 № 2 "Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области".

3.6.7. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

3.7. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника и за особенности работы в образовательных организациях устанавливаются в размерах, установленных согласно приложению 3 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 и высокие результаты в размере до 100 процентов включительно (коэффициент до 1 включительно);

б) повышающий коэффициент стимулирующего характера в размере до 100 процентов включительно;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

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

б) надбавка за квалификационную категорию;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, государственных и ведомственных наград, в размере до 50 процентов включительно;

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

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, 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) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4.4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации, учреждению (за исключением руководителя организации, учреждения его заместителей) на учебный год с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяемая в локальном акте организации, согласно приложению 4 сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем организации, учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения. Персональный повышающий

коэффициент устанавливается работнику приказом по организации, учреждению (за исключением руководителя организации) на учебный год.

При определении размера персонального повышающего коэффициента стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы согласно приложению 5.

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 к окладу (должностному окладу), ставке пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории - до 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - до 20 процентов;

"педагог-методист" или "педагог-наставник" - 30 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 автотранспорта устанавливается к окладу (должностному окладу) ставке надбавка за классность в следующих размерах:

водителям автотранспорта 1-го класса - до 15 процентов;

водителям автотранспорта 2-го класса - до 5 процентов.

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

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

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

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР, государственных и ведомственных наград устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР, имеющих государственные или ведомственные награды 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;

при наличии других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ведомственных наград в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации", 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.

Выплаты работникам, имеющим государственные или ведомственные награды, устанавливаются со дня присвоения государственных или ведомственных наград. При наличии у работника двух и более наград надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников образовательных организаций и отделов, подведомственных комитету по образованию администрации Среднеахтубинского 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), ставки 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), 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.

Общий трудовой стаж работы исчисляется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 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), 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 одновременно 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 локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Руководителю организации, его заместителям, специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке 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 профессорско-преподавательского состава",
"Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",
"Должности врачей и провизоров",
"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).

4.11. 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».

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.

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), ставки.

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) 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:

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

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу по показателям эффективности деятельности за предыдущий учебный год и финансовый год (эффективный контракт);

премиальные выплаты;

и другие стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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-управленческая (финансовая) работа;

качество образовательных услуг;

организация приносящей доход деятельности в организации.

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации, его заместителям в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям устанавливается от 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.

Показатели эффективности деятельности, для определения персонального повышающего коэффициента, устанавливаются комитетом по образованию администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области.

5.9. 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).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (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".

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 приложением № 6 к данному положению «О порядке оказания материальной помощи работникам»

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 работников
МОУ СОШ с. Рахинка

Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам 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)
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")	
1.1	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня": секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый	12716
1.2	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня" 1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	12849
1.3	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	14200
	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	14800
	3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-	15400

	преподаватель	
	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)	16000
1.4	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений"	
	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	19931
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")	
2.1	Профессиональная квалификационная группа "Должности медицинских и фармацевтических работников первого уровня":	
	1 квалификационный уровень: младшая медицинская сестра, санитарка	11400
2.2	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"	
	1 квалификационный уровень: инструктор по лечебной физкультуре	12500
	2 квалификационный уровень: медицинская сестра диетическая	13600
	3 квалификационный уровень: медицинская сестра	14700
	5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	15800
2.3	Профессиональная квалификационная группа "Должности врачей и провизоров"	
	1 квалификационный уровень: врач-интерн	20000
	2 квалификационный уровень: врач-специалист	21700

3	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих")	
3.1	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: 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	10039
	2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	12045
3.2	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	13383
	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	15391
	3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16060
	4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3	16731

квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе, - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций	
---	--

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
МОУ СОШ с. Рахинка

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) (рублей)
7.	Специалист в сфере закупок	17466
8.	Специалист в области охраны труда	17466
11.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11070

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
МОУ СОШ с. Рахинка

Размер компенсационных выплат за дополнительные виды работ,
непосредственно связанные с образовательной деятельностью и за особенности
работы в образовательных организациях

№ п/п	Наименование выплат за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью и за особенности работы в образовательных организациях	Размер (проценты)
1.	За классное руководство: за каждый класс (класс-комплект), независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), (не более чем в двух классах одному педагогическому работнику)	до 20 процентов базового оклада педагогического работника
2.	За проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 – 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся); 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 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	Педагогическим работникам за заведование (руководство) вечерним, заочным отделением, кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными	до 10 процентов должностного оклада

	пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, отделами педагогам организаций дополнительного образования при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) и другое	
4.	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
5.	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
6.	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
7.	За особенности работы, связанной с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	руководителям, педагогическим работникам - до 15 процентов, прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
8	За особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий)	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
9.	За особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

10.	За работу с детьми из семей, находящихся в социально опасном положении	до 30 процентов должностного оклада
11.	Педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена	в размере, исчисляемом путем деления базового оклада педагогического работника на среднее количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час
12.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы	10 000 руб.

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
МОУ СОШ с. Рахинка

Критерии и показатели эффективности деятельности, позволяющих оценить
интенсивность и высокие результаты

Критерии	Размер коэффициен- та (%)	Показатели
Повышение качества образования	до 20%	Подготовка обучающихся - победителей и призеров олимпиад, обучающихся показывающих высокие знания по результатам ГИА
Повышение качества образования	до 30%	Подготовка, проведение конкурсов, мероприятий, соревнований, проектов
Повышение качества образования	до 20%	Организация персонифицированного дополнительного образования
Привлечение квалифицированных кадров	до 10%	Молодой специалист (первые три года работы)
Привлечение квалифицированных кадров	до 20%	Молодой специалист, имеющий диплом с отличием (первые три года работы)
Доступность качественного образования и воспитания	до 50%	Организация учебно-воспитательного процесса
Доступность качественного образования и воспитания	до 50%	Организация методической работы
Обеспечение образовательного процесса	до 30%	Выполнение работ по организации подвоза
Обеспечение образовательного процесса	до 10%	Выполнение работ по сопровождению обучающихся

Обеспечение гарантий на образование, защита прав несовершеннолетних	до 30%	Участие в работе Среднеахтубинской ТПМПК, правоприменительных процедурах
Документационное обеспечение деятельности учреждения	до 40%	Составление и сдача отчетности в соответствии с установленными требованиями, в том числе с использованием средств Интернета
Документационное обеспечение деятельности учреждения	до 20%	За работу с нормативно-правовыми актами
Документационное обеспечение деятельности учреждения	до 20%	Ведение документации по охране труда
Документационное обеспечение деятельности учреждения	до 10%	Ведение работы в рамках организации оздоровления несовершеннолетних
Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	до 10%	Подготовка финансово-экономических обоснований необходимых для обеспечения деятельности образовательных организаций
Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	до 25%	Организация работы с библиотечным фондом
Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	до 30%	Обслуживание компьютерной техники, используемой в учебно-воспитательном процессе
Санитарно-гигиеническое состояние территории	до 30%	Выполнение работ по благоустройству; за организацию и проведение ремонтных работ
Санитарно-гигиеническое состояние помещений	до 30%	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения
Пожарная безопасность	до 20%	Организация работы по пожарной безопасности
Антитеррористическая безопасность	до 20%	Организация работы по ГО и ЧС, антитеррористической защищенности

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
МОУ СОШ с. Рахинка

Критерии для установления размера повышающего коэффициента
стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке

№ п/п	Критерии	Размер коэффици- ента
1	2	3
1.	Профессиональная компетентность работника (опыт профессиональной деятельности, принятия решений в сложных ситуациях)	до 30%
2.	Сложность, важность выполняемой работы	до 40%
3.	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	до 20%

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
МОУ СОШ с. Рахинка

Положение
о порядке оказания материальной помощи работникам
МОУ СОШ с. Рахинка

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Рахинка Среднеахтубинского района Волгоградской области (далее – Положение, Школа) определяет цели, условия, виды, размеры и порядок оказания материальной помощи работникам Школы в соответствии с п.6.3 Положения об оплате труда работников МОУ СОШ с. Рахинка

1.2. Фонд материальной помощи работникам Школы формируется за счет экономии финансовых средств фонда оплаты труда Школы.

1.3. Положение является приложением к Положению об оплате труда и принимается общим собранием трудового коллектива.

2. Цели оказания материальной помощи

2.1. Оказание материальной помощи работникам Школы производится с целью:

- поддержки работников учреждения, оказавшихся в сложной жизненной ситуации;
- обеспечения социальных гарантий работникам учреждения;
- улучшения финансового положения работников.

3. Условия для оказания материальной помощи

3.1. Основными условиями оказания материальной помощи являются наличие средств экономии фонда оплаты труда и создавшаяся сложная жизненная ситуация у работника (стихийные бедствия: пожар, ураган и т.п.; смерть близких родственников: супруга (супруги), детей, родителей работника); продолжительная болезнь работника (более 2 месяцев); операция; свадьба работника, его детей; материальные затруднения в семье и др.).

4. Виды и размеры материальной помощи.

4.1. Материальная помощь сотрудникам учреждения оказывается в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- смерть близкого родственника (супруг/супруга, отец/мать, дети, родные братья/сестры);
- юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70, 75 и т. д. лет);
- продолжительная болезнь работника, операция;
- состояние здоровья, нуждающееся в санаторно-курортном лечении;
- приобретение дорогостоящих лекарств;
- трудное материальное положение;
- стихийное бедствие (пожар, наводнение и т.д.);
- иные случаи по решению директора Школы.

4.2. Размеры материальной помощи не могут превышать двух должностных окладов сотрудника и устанавливаются в каждом случае индивидуально.

4.3. Единовременная материальная помощь выплачивается работнику по основному месту работы один раз в год.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам.

5.1. Инициаторами оказания материальной помощи сотруднику могут быть:

- сам сотрудник Школы;
- непосредственные руководители сотрудника;
- вышестоящие руководители Школы.

5.2. Оказание материальной помощи производится по письменному заявлению сотрудника (в исключительных случаях по ходатайству непосредственного руководителя сотрудника).

5.3. Решение об оказании материальной помощи и её размерах принимается директором Школы и утверждается приказом директора Школы о выплате материальной помощи сотруднику.

5.4. Материальная помощь выплачивается сотруднику одновременно с заработной платой.