

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
М.И. Е.И.Лебедева

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель управляющего совета
Дед - Дакимукаев Н.А.

«УТВЕРЖДАЮ»
И.о. директора школы Н.И.Васина



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

в МКОУ «Калмыковская СШ»

Принято
на собрании трудового коллектива
МКОУ «Калмыковская СШ»
(Протокол № 1 от 29.02 2025г.)

х.Калмыковский

2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Калмыковская средняя школа» Клетского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ «Калмыковская СШ» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 N 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, постановления администрации Клетского муниципального района Волгоградской области от 25.08.2025 года №436 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных отделу образования администрации Клетского муниципального района Волгоградской области», регулирующими вопросы оплаты труда (далее - Положение).

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МКОУ «Калмыковская СШ» (далее - образовательная организация) независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников МКОУ «Калмыковская СШ»;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников МКОУ «Калмыковская СШ» устанавливается коллективным договором, 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 и включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников МКОУ «Калмыковская СШ» включает должностные оклады, выплаты компенсационного и 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 труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Должностной оклад руководителя организации, его заместителей и специалистов,

работающих в образовательной организации, включает в себя базовый оклад (базовый оклад с учетом фактического объема учебной нагрузки) и повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому окладу с учетом фактического объема учебной нагрузки) за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

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

Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета с учетом нормативов финансирования, средств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников образовательной 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 МКОУ «Калмыковская СШ» осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Клетского муниципального района Волгоградской области.

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

1.8. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, доплаты и надбавки могут устанавливаться в процентном отношении к базовому (должностному окладу), ставке, фиксированных ежемесячных выплат, коэффициентах или абсолютном выражении

1.9. Условия оплаты труда работников образовательной организации, в т.ч. размеры окладов (должностных окладов), учебная нагрузка, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

1.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до начала. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата отпуска производится накануне этого дня или в более ранний срок».

1.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2. Основные условия оплаты труда работников МКОУ «Калмыковская СШ»

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) работников организации, размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Конкретный размер должностного оклада по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя образовательной организации, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного [Законом](#) Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области".

Установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям с равной сложностью не допускается.

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).

2.3. Размер заработной платы работников образовательной организации определяется руководителем образовательной организации с учетом:

- размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- профессиональной подготовки и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- продолжительности рабочего времени педагогического работника, объемов учебной (педагогической) нагрузки;
- показателей стимулирования, необходимых для установления стимулирующих выплат;
- других условий оплаты труда, установленных действующим законодательством и настоящим Положением.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих

первого уровня", установленный законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников МКОУ «Калмыковская СШ».

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, в том числе работающих на условиях совместительства, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.5.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников является нормируемой частью педагогической работы и определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, регулируется графиками и планами работы образовательной организации и может быть связана:

- с участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, оздоровительных, профилактических и других мероприятий, предусмотренных планом работы образовательной организации;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому;

- временем, затраченным непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся (воспитанников), изучению их индивидуальных особенностей, интересов и склонностей, а также их жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательной организации, которые могут организовываться в целях наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками),

обеспечения порядка и дисциплины в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся (воспитанников) и приема ими пищи;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным и воспитательным процессом.

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

Фактический объем учебной нагрузки для педагогического работника определяется ежегодно на начало учебного года.

Размер заработной платы педагогического работника исчисляется с учетом фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы.

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

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

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

2.5.5. 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 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.

Сроки выплаты заработной платы работников образовательных учреждений - 5 и 20 числа каждого месяца.

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

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

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

2.6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

2.7.1. За педагогическими и другими работниками образовательной организации при направлении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, работы по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в период очередного отпуска за пределы Клетского муниципального района для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.7.2. Для работы в лагере с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления Клетского муниципального района и образовательной организации для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.7.3. При создании на базе образовательных организаций временных

экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других районов (регионов) и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных организаций, на базе которых они размещены, 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 учреждений к работе в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

2.8. 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 государственной итоговой аттестации.

Размер компенсационной выплаты для педагогических работников за дополнительную работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования производится путем деления базового оклада (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам МКОУ «Калмыковская СШ», занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе

и работе, осуществляемой по совместительству.

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

Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, в размере не менее 4 процентов оклада, 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, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

Федерации.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу, ставке работника учреждения, 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 минимального (базового) оклада, ставки временно отсутствующего работника.

3.7. Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением 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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Выплаты за работу по наставничеству в сфере труда (далее именуется - выплаты за работу по наставничеству) устанавливаются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству устанавливаются в соответствии с действующими системами оплаты труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Выплаты за работу по наставничеству устанавливаются в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц, если иное не установлено нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

В случае если нормативными актами, соглашениями в соответствующей сфере установлены лучшие размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству, чем размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству предусмотренные пятнадцатым-восемнадцатым, то размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству определяются в соответствии с такими нормативными правовыми актами, соглашениями

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

Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с обучающимися с девиантным (общественно опасным) поведением.

3.9. Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работника, производятся в размере до 100 процентов от его минимального (базового) оклада, ставки заработной платы.

Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работника, определяется локальными нормативными актами образовательной организации.

3.10. Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в классе (классе-комплекте, который принимается за один класс), выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10 000 (десять тысяч) рублей с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в установленном размере выплачивается независимо от количества обучающихся в каждом из классов и реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной педагогическому работнику в соответствии с приложением 2 к Положению.

Педагогическим работникам, отработавшим месяц не полностью, денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается в размере, исчисленном пропорционально отработанному количеству дней.

Функциональные обязанности классного руководителя, а также критерии оценки организации воспитательной работы в классе определяются локальным правовым актом образовательной организации, которым также может быть предусмотрена возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

3.11. Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА), проводимой в форме ОГЭ и ЕГЭ, осуществляется с дополнительной оплатой труда в соответствии с требованиями статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсационные выплаты педагогическим работникам за дополнительную работу по подготовке и проведению ГИА, проводимой в форме ОГЭ и ЕГЭ, определяются без учета вида выполняемых работ, и утверждаются отдельным распорядительным актом образовательной организации ежегодно.

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

Компенсационная выплата производится образовательной организацией, участвующей в подготовке и проведении ГИА, проводимой в форме ОГЭ и ЕГЭ, после завершения соответствующего периода проведения ГИА, проводимой в форме ОГЭ и ЕГЭ, по всем учебным предметам, за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований, для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, установленных образовательной организации на текущий финансовый год.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника образовательной организации за качественно

выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу, ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере не более 200 процентов;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере не более 100%;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере не более 100 процентов;

б) надбавка за квалификационную категорию (класность) в размере не более 30 процентов;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет не более 10 процентов;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, 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, и не образует новый оклад (должностной оклад).

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера 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, ставки.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.5.1. Надбавка за интенсивность устанавливается в размере не более 100 процентов от оклада (ставки). Конкретный размер надбавки устанавливается ежемесячно приказом руководителя образовательной организации, по согласованию с учредителем и администрацией Клетского муниципального района, по итогам работы на основании оценки трудовой деятельности работника по установленным критериям на 1 сентября и на 1 января.

При установлении надбавки за интенсивность учитываются:

- объем, сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе педагогическим работникам за проведение внеклассной кружковой работы);

- результативность труда, характеризующаяся достижением (превышением)

установленных показателей, высокие профессиональные и творческие достижения;

- особый режим работы, разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), применение в работе достижений науки, передовых методов труда.

Критериями оценки результативности труда педагогического работника являются:

1) выполнение образовательной программы, учебного плана, индивидуальных планов работы с учащимися, воспитанниками;

2) достижение высоких показателей успеваемости обучающихся;

3) своевременное ведение учетно-отчетной документации (журналы, дневники, планы, отчеты);

4) проведение внеклассной работы;

5) участие в профессиональных конкурсах, подготовка учащихся, воспитанников к участию в творческих конкурсах, соревнованиях, иных мероприятиях;

6) соблюдение правил техники безопасности, требований охраны труда, требований к содержанию учебного кабинета, санитарному состоянию закрепленной территории;

7) исполнение приказов и распоряжений руководства;

8) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, Положения о нормах профессиональной этики и служебного поведения;

9) отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), учащихся, воспитанников.

По результатам оценки трудовой деятельности работника критериям оценки результативности труда надбавки за интенсивность по решению руководителя образовательной организации может быть снижена или отменена.

4.5.2. Персональный повышающий коэффициент (далее-ППК) устанавливается персонально в отношении конкретного работника в размере до 100 процентов оклада (ставки).

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 ППК учитывается уровень профессиональной подготовленности работника, сложности и важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Конкретные размеры ППК устанавливаются приказом руководителя образовательной организации, по согласованию с учредителем и администрацией Клетского муниципального района, сроком на один учебный год.

ППК не применяются по истечении срока их действия или при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для установления повышающего коэффициента.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.6.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику в размере до 100 процентов оклада (ставки) на определенный срок приказом руководителя образовательной организации:

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.

4.6.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

- за квалификацию категорию педагог-наставник – 30 процентов от оклада;

- за высшую квалификационную категорию – 20 процентов от оклада;

- за первую квалификационную категорию – 10 процентов от оклада.

Установление надбавки за квалификационную категорию осуществляется по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии на основании приказа образовательной организации о присвоении работнику квалификационной категории.

4.6.3. Водителям автомобилей устанавливается к окладу, ставке надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям автомобилей 1 класса - 0,15 от оклада;

- водителям автомобилей 2 класса - 0,05 от оклада.

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

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

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

4.6.4. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки, "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - 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.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, надбавка за наличие ученой степени и почетного звания предоставляется один раз.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.5, 4.6 настоящего Положения, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплаты за выслугу лет.

4.7.1. Работникам образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

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

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

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

свыше 15 лет - 10 процентов от должностного оклада.

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

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

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников учреждений.

4.7.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

4.8. Повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

Руководителям образовательных организаций, его заместителям и специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности в размере 25 процентов от оклада в месяц.

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

"Должности педагогических работников",

"Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена",

"Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень),

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

4.9. Выплаты молодым специалистам.

Молодым специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах Клетского муниципального района Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области".

Применение повышающего коэффициента при оплате труда педагогических работников за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, следует осуществлять путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки, предусмотренных по каждому квалификационному уровню, на величину повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

4.10. Премияльные выплаты.

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

Премия по итогам работы за месяц выплачивается работникам образовательной организации, за исключением внешних совместителей, по результатам трудовой деятельности за месяц в процентном отношении от базового оклада либо в фиксированной сумме с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам организации, за исключением внешних совместителей, по результатам трудовой деятельности за год в

процентном отношении от базового оклада либо в фиксированной сумме с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

4.10.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

4.10.3. Единовременная премия за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 55 лет (женщины), и 60 лет (мужчины)).

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

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

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

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

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 образовательной организации, его заместителей

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

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

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

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей образовательных организаций и средней заработной платы работников этих организаций 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 единиц - в кратности 5;

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

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

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

5.4. Должностной оклад руководителя образовательной организации утверждается постановлением администрации Клетского муниципального района от 28.05.2019 г. № 410 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителям муниципальных учреждений, учредителями которых является администрация Клетского муниципального района.

5.5. Основными показателями при определении должностного оклада руководителя образовательной организации являются среднегодовая численность обучающихся (воспитанников) и штатная численность работников организации.

5.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются исходя из штатной численности работников учреждения:

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

при штатной численности от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя;

при штатной численности от 151 единиц и более - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем образовательной организации по

согласованию с учредителем и администрацией Клетского муниципального района.

5.7. С учетом условий труда руководителю образовательной организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

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

повышающий коэффициент за работу в сельской местности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за интенсивность;

премиальные выплаты.

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

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;

организация приносящей доход деятельности в организации.

5.9. Критерии и показатели установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителей общеобразовательных учреждений

N	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	Баллы	Форма отчетности
I. Основная деятельность образовательного учреждения				
1	Активный, инициативный, творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству	выполнено	5	Отчет о самообследовании МКОУ, справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования администрации Клетского
		не выполнено	-5	
		менее 14,4 человека	-1	
2	отсутствие предписаний			

	надзорных органов, обоснованных жалоб, умелое решение конфликтных ситуаций			муниципального района (далее - отдел образования)
3	Отсутствие учащихся, не посещающих занятия по уважительным причинам	отсутствие	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		наличие	-2	
		70% - 99%	1	
		менее 70%	0	
4	Доля учащихся, обеспеченных горячим питанием	80% - 100%	3	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		50% - 79%	1	
		менее 50%	0	
5	Отсутствие случаев травматизма среди учащихся во время образовательного процесса	отсутствие	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		наличие	-1 за каждый случай	
		наличие	-1	
		от 50% до 80%	2	
		менее 50%	1	
6	Организация инклюзивного образования по адаптированным образовательным программам	наличие	1	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
7	Участие МКОУ в сетевом взаимодействии	организация работы ресурсного центра	3	наличие договоров о сетевом взаимодействии МКОУ, приказы о направлении учащихся на обучение в другое МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		участник сетевого взаимодействия	1	

8	Организация инновационной деятельности на базе МКОУ	наличие федеральной, региональной инновационной, пилотной, опорной, базовой площадки	3	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
9	Организация пункта проведения экзамена на базе МКОУ	наличие	2	приказ об утверждении схемы проведения экзамена
10	Отсутствие учащихся, не допущенных к государственной итоговой аттестации	отсутствие	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		наличие	-2	
11	Отсутствие учащихся, не прошедших государственную итоговую аттестацию выпускников 9, 11 (12) классов МКОУ	отсутствие	4	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		наличие	-2 за одного учащегося	
12	Реализация мероприятия по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	отсутствие преступлений, совершенных несовершеннолетними (или при их соучастии)	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		уменьшение численности преступлений, совершенных несовершеннолетними (или при их соучастии)	1	
		отсутствие детей и подростков, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	2	

		уменьшение численности детей и подростков, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1	
		отсутствие детей и подростков, состоящих на учете в органах здравоохранения за употребление наркотиков	2	
		уменьшение численности детей и подростков, состоящих на учете в органах здравоохранения за употребление наркотиков	1	
		увеличение численности преступлений, совершенных несовершеннолетними или при их соучастии	-2	
		увеличение численности детей и подростков, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	-2	
		увеличение численности детей и подростков, состоящих на учете в органах здравоохранения за употребление	-2	

		наркотиков		
13	Количество мероприятий, проведенных с учащимися, направленных на профилактику наркотической зависимости, девиантного поведения	более трех по каждому направлению за отчетный период	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		менее трех по каждому направлению за отчетный период	0	
14	Реализация социокультурных проектов (программ); доля учащихся, задействованных в социокультурных проектах	реализация проектов, увеличение доли учащихся, задействованных в социокультурных проектах (программах)	1	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
15	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	муниципальный уровень	1	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		региональный уровень	2	
		всероссийский, международный уровень	3	
16	Доля учащихся, принимавших участие в олимпиадах, конкурсах регионального, всероссийского, международного уровней, проводимых Министерством просвещения Российской Федерации	более 1% от общего количества учащихся	3	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		менее 1% от общего количества учащихся	1	
17	Доля учащихся - победителей и призеров олимпиад,	более 0,3% от общего количества учащихся	3	справка МКОУ, согласование специалиста

	конкурсов регионального, всероссийского, международного уровней, проводимых органом осуществления управления в сфере образования Российской Федерации	менее 0,3% от общего количества учащихся	1	отдела образования
18	Участие МКОУ в международных, всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях	наличие	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		отсутствие	0	
19	Доля учащихся, занимающихся в спортивных объединениях в МКОУ (в системе дополнительного образования, кружках, секциях, арендующих помещения в МКОУ)	70% и более	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		менее 70%	1	
20	Организация летнего отдыха учащихся (наличие пришкольного лагеря с дневным пребыванием детей на базе МКОУ)			справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		наличие пришкольного лагеря в 1 смену	1	
		отсутствие	-1	
II. Финансово-экономическая деятельность				
21	Своевременное и качественное представление отчетности	своевременно, в полном объеме	2	справка МКОУ, согласование заместителя начальника отдела
		несвоевременно,	-1	

		не в полном объеме		образования
III. Деятельность, направленная на работу с кадрами				
22	Укомплектованность МКОУ штатными педагогическими работниками	100% в соответствии со штатным расписанием	2	справка МКОУ
		не менее 90% в соответствии со штатным расписанием	1	
23	Выполнение плана повышения квалификации педагогических работников	100%	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		менее 100%	1	
24	Наличие в МКОУ представительного органа работников	наличие	1	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		отсутствие	-1	
25	Доля педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	более 70%	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		60% - 70%	1	
26	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников	более 90%	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		50% - 90%	1	
		менее 50%	0	
27	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	участие	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		не принимали участие	0	

28	Наличие достижений: наград (в том числе отраслевых), премий Президента РФ, Губернатора Волгоградской области (за предшествующий год)	наличие наград	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		наличие премий	2	
		отсутствие	0	
29	Доля педагогических работников, использующих в образовательных целях возможности социальных сетей, собственные интернет-сайты, блоги	70% и более от общего количества педагогических работников	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		менее 70% от общего количества педагогических работников	1	
30	Организация системы работы с молодыми педагогами (доля педагогов в возрасте до 30 лет)	более 10%	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
IV. Деятельность по развитию материально-технической базы МКОУ, открытость образовательного процесса				
31	Обеспеченность учебных аудиторий средствами, поддерживающими информационно-коммуникационные технологии обучения	60% и более	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		менее 60%	0	
32	Библиотечный фонд (учебники, методические пособия) в расчете на одного обучающегося сроком издания не старше 5 лет	100%	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		менее 100%	0	
33	Оснащенность	наличие	1	справка МКОУ,

	спортивных залов, спортивных площадок необходимым игровым и спортивным оборудованием и инвентарем, отвечающим современным требованиям	отсутствие	-1	согласование специалиста отдела образования
34	Своевременное обновление информации на официальном сайте МКОУ, bus.gov.ru	своевременно	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		несвоевременно	-1	
35	Статьи, репортажи, сюжеты с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности МКОУ в средствах массовой информации	наличие	1	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		отсутствие	0	
36	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся обращений граждан	отсутствие предписаний/обращений	2	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		наличие предписаний/обращений	-1	
37	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации (далее - НОКОД)	140 - 160 баллов	3	информация, загруженная с сайта http://bus.gov.ru из раздела "Рейтинг организаций _ Независимая оценка качества"
		80 - 139 баллов	2	
		до 79 баллов	1	
38	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе НОКОД	выполнено	1	справка МКОУ, согласование специалиста отдела образования
		не выполнено	-1	

Всего максимально возможное количество баллов по всем критериям	100
---	-----

Итоговые баллы переводятся в персональный повышающий коэффициент. Один балл равен 2%. Персональный повышающий коэффициент выплачивается в пределах доведенных лимитов фонда оплаты труда.

Установление персонального повышающего коэффициента руководителям общеобразовательных учреждений осуществляется один раз в полгода по состоянию на 1 сентября (по показателям предыдущего учебного года), комиссией по установлению персонального повышающего коэффициента руководителям образовательных учреждений отдела образования. Выплата персонального повышающего коэффициента производится ежемесячно.

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

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

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

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 100 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 55 лет (женщины), и 60 лет (мужчины)).

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

5.11. 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 - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

5.12. При прекращении трудового договора с руководителем организации, 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 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 организации в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник отдела образования администрации Клетского муниципального района на основании письменного заявления руководителя учреждения.

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

6.3. Работникам учреждений может предоставляться материальная помощь в

порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждения.

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

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

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом N 964-ОД.

6.5. Выплаты за реализацию модульной дополнительной образовательной программы по финансовой грамотности в части региональной программы и программы Минфина России, определяется в соответствии с Постановлением администрации Волгоградской области от 23.01.2017 № 10-п «Об утверждении государственной программы Волгоградской области «Управление государственными финансами Волгоградской области», подпрограммой «Повышение финансовой грамотности населения Волгоградской области»

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ «Калмыковская СШ»

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ (БАЗОВЫХ) ОКЛАДОВ ПО

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ КЛЕТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала "	
	дежурный по режиму, младший воспитатель	13395
2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	
	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	15831
	2 квалификационный уровень:	
	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	15910
	3 квалификационный уровень:	
	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	15987
	4 квалификационный уровень:	
	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	16065
3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня "	

	1 квалификационный уровень:	
	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования	17555
4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	
	инженер всех специальностей, специалист по кадрам	15309
5.	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов и служащих второго уровня":	
	заведующий хозяйством, электрик	14771
6.	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов и служащих третьего уровня":	
	делопроизводитель, секретарь	13365
7.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	гардеробщик, дворник, садовник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, оператор газовой котельной, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), повар в общеобразовательном учреждении, рабочий по комплексному обслуживанию, машинист по стирке и ремонту спецодежды	11040
8.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	водитель школьного автобуса, повар в дошкольном учреждении	15307

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ (БАЗОВЫХ) ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ,

**НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ
ГРУППЫ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КЛЕТСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада, рублей
1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16065
2	Заведующий обособленного структурного подразделения (школы)	12442
3	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	14440

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ «Калмыковская СШ»

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

N п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3
1.	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	<p>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);</p> <p>учителям, преподавателям по иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)</p>	<p>до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки</p> <p>до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки</p>
3.	<p>за классное руководство: в образовательных учреждениях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);</p> <p>в общеобразовательных организациях с наличием интерната в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)</p>	<p>до 20 процентов от оклада, ставки</p> <p>до 10 процентов от оклада, ставки</p>
4.	За заведование (руководство) кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими и предметными комиссиями, и другое	до 10 процентов оклада, ставки

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ «Калмыковская СШ»

**ПОКАЗАТЕЛИ ОТНЕСЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К
ГРУППАМ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И БАЗОВЫЕ РАЗМЕРЫ**

**ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Группа по оплате труда	Численность обучающихся (воспитанников)	Базовый размер должностного оклада (руб.)
1 группа	от 301 и более	18833
2 группа	от 101 до 300	17555
3 группа	до 100	17555

2. Дошкольные и дополнительные образовательные организации

Группа по оплате труда	Штатная численность работников учреждения	Размер базового оклада, руб.	Повышающие показатели размера должностного оклада
1	2	3	4
1 группа	более 60 ед.	16379	размер должностного оклада увеличивается при выдаче
2 группа	до 60 ед.	16379	учреждением документа об образовании на 10% и образует новый должностной оклад