

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ФИЛИНСКАЯ ОСНОВНАЯ ШКОЛА
КУМЫЛЖЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

26.01.2026 г.

х.Филин

№ 3-1

**О внесении изменений в Положение
об оплате труда работников
МКОУ Филинской ОШ**

На основании постановления администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 26.01.2026 г. № 28 «Об индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Кумылженского муниципального района Волгоградской области».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Приложение 1 к Положению об оплате труда работников МКОУ Филинская ОШ:

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МКОУ Филинская ОШ

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
ОТДЕЛУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ, ОПЕКЕ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВУ АДМИНИСТРАЦИИ
КУМЫЛЖЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных	

	групп должностей работников образования»)	
1.1.	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	16 065
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)	
2.1.	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, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки	9862

2. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Филинской основной школы Кумылженского муниципального района Волгоградской области с 26.01.2026 г. и распространив его действие с 01.01.2026 г.

3. Признать утратившими силу Положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Филинской основной школы Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 01.09.2025 г.

4. Контроль за исполнением приказа возлагаю на себя.

Директор школы

В.М. Семин

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ФИЛИНСКОЙ ОСНОВНОЙ ШКОЛЫ
КУМЫЛЖЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с [постановлением](#) Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением администрации Кумылженского муниципального района от 04.04.2016г. №186 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Кумылженского муниципального района», едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025год, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 года, протокол №10пр., другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных учреждений, подведомственных отделу по образованию, опеке и попечительству администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области (далее - организации), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников организаций;

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 организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников 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 местного 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 администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области. 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 в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

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

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

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

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

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом: размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

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, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

Тарификация может быть пересмотрена по состоянию на 01 января в случае изменения численности учащихся и воспитанников. 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. 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 выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

2.5.5. 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 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; часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 2.5.1 настоящего Положения.

2.6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, 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.

2.7.1. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления Кумылженского муниципального района Волгоградской области и образовательными организациями 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.

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 дополнительную работу, не входящую в прямые обязанности, при отсутствии вакантной должности в штатном расписании организации.

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается 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 [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в классе (классе-комплексе, который принимается за один класс), выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10000 (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 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.

3.7.1. Педагогическим работникам производятся выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке) за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей при отсутствии вакантных должностей в штатном расписании, соответствующих обязанностей, в размерах, установленных согласно [приложению 2](#) к настоящему Положению. Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, может быть расширен на основании локальных нормативных актов организации.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителем образовательного учреждения, который несет ответственность за их назначение. Выплаты компенсационного характера для работников образовательного учреждения 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 базового оклада (должностного оклада), ставки.

3.9. Перерасчет выплат компенсационного характера педагогическим и другим работникам образовательной организации в течение года производится исключительно в следующих случаях:

при изменении штатной численности педагогических и других категорий работников организации;

при изменении в начале нового календарного (финансового) года фонда оплаты труда организации;

при невыполнении должностных обязанностей.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу

устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 300 процентов

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке до 100 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

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

б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;

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;

г) премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов;

5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

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).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем образовательного учреждения, который несет ответственность за их назначение.

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, 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:

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

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

3) за востребованность детского объединения (группы) (для организаций дополнительного образования);

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.5. 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.

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в [пунктах 4.4, 4.5](#) настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 300 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 - 5 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 8 процентов;

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

свыше 15 лет - 15 процентов.

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

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

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

4.8. Премияльные выплаты.

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

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

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

4.8.3. Единовременная премия за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением.

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

4.8.4. 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.

4.8.5. При премировании учитывается наличие или отсутствие у работника дисциплинарных взысканий. Снижение размеров премии применяется за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

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

4.11. Руководителю образовательной организации, его заместителям, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

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.

4.13. Выплаты стимулирующего характера для работников образовательных учреждений 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 базового оклада (должностного оклада), ставки.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой

формой трудового [договора](#), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Соотношение средней заработной платы руководителя 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 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 до 200 единиц - в кратности 5.

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем 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 учредителя.

5.5. С учетом условий труда руководителю организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#) настоящего Положения.

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

5.6. Руководителю организации, его заместителям, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (до 300%);

премиальные выплаты;

повышающий коэффициент за работу в сельской местности (25%).

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:

1. Интенсивность и высокие показатели работы;
2. Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа.

Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его

заместителям, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

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

при стаже работы от 5 до 10 лет - 8 процентов;

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

свыше 15 лет - 15 процентов;

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

5.7. Руководителю организации устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается Районным отделом образования Администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей, не должен превышать 300 процентов должностного оклада.

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

N п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации, его заместителей
1	2	3
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, достижение целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 г. №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы». от 28.12.2012 №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»
2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

3.	Итоги независимой оценки качества образования	Рейтинг по результатам независимой оценки качества образования
----	---	--

Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента руководителям организаций определяются нормативным правовым актом отдела по образованию администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области, заместителям руководителя - локальным актом образовательной организации;

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

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых отделом образования, опеке и попечительству администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области.

Общий размер выплат премии по итогам работы не должен превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

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.

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 должностного оклада в расчете на год. При принятии решения о премировании руководителя организации, его заместителей учитывается наличие или отсутствие у указанных лиц дисциплинарного взыскания.

5.9. 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 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 организации в служебную командировку, направления работника организации на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок; возмещение расходов, связанных со служебными командировками; 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. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Оказание материальной помощи работникам организации есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния организации.

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

6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю организации принимает начальник Районного отдела образования Кумылженского муниципального района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
ОТДЕЛУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ, ОПЕКЕ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВУ АДМИНИСТРАЦИИ
КУМЫЛЖЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)	
1.1.	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	16 065
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)	
2.1.	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, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки	9862

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

N п/п	Наименование компенсационных выплат	Размер выплат
1.	За проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	Учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	За классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику)	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
4.	За заведование кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями и другое	до 10 процентов от оклада, должностного оклада (ставки)
5.	За индивидуальное обучение детей на дому, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением, за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в	До 10 процентов , пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

	соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере.	
6.	За работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих АООП; адаптированные программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с нарушением интеллекта);	До 10 процентов, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
7	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, г. Байконура и федеральной территории "Сириус", муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	5 000 рублей
8	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконур и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования	10 000 рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)
9	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 оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час
10	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист"	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки

11	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-методист"	до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки
12	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник"	до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ Филинская ОШ

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК)
ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ, РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
ОТДЕЛУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ, ОПЕКЕ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВУ АДМИНИСТРАЦИИ
КУМЫЛЖЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1	Зам директора по АХЧ	17 392
2	Системный администратор	11 717
3	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16 065
4	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	16 065
5	Специалист по охране труда	11 717

Критерии и показатели оценки эффективной деятельности педагогических работников образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию, опеке и попечительству

№ п/п	Критерии оценки результатов трудовой деятельности работника	Размер коэффициента	Сроки назначения	Показатели
1	Доступность качественного образования	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ	Организация учебно-воспитательного процесса
2	Доступность качественного образования	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ	Организация методической работы
3	Доступность качественного образования	до 0,2	За месяц, в пределах ФОТ	Оказание консультативно-методической помощи родителям учащихся (воспитанников)
4	Обеспечение образовательного процесса	до 0,3	За месяц, в пределах ФОТ	Выполнение работ по организации подвоза, сопровождению учащихся
5	Обеспечение образовательного процесса	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Сохранение позитивных отношений педагога (воспитателя) с участниками образовательных отношений (отсутствие обоснованных обращений родителей, детей, педагогов, работников образовательных организаций по поводу конфликтных ситуаций)

6	Обеспечение образовательного процесса	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей, с детьми, находящимися в социально опасном положении, и др.
7	Обеспечение образовательного процесса	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Реализация образовательной программы по результатам педагогической диагностики
8	Документационное обеспечение деятельности образовательной организации	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Ведение и оформление отчетности с использованием средств Интернета (сайта) (за каждый сайт)
9	Документационное обеспечение деятельности образовательной организации	до 0,3	За месяц, в пределах ФОТ	Ведение отчетности и организация питания
10	Документационное обеспечение деятельности образовательной организации	до 0,2	За месяц, в пределах ФОТ	Ведение документации
11	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	до 0,2	За месяц, в пределах ФОТ	Организация работы с библиотечным фондом
12	Повышение качества образования	до 0,3	За месяц, в пределах ФОТ	Подготовка обучающихся-победителей и призеров всероссийских олимпиад, школьных конкурсов, проектов, соревнований
13	Повышение качества образования	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Подготовка и проведение конкурсов, мероприятий, соревнований
14	Повышение качества образования	до 0,1	За месяц, в пределах ФОТ	Организация персонифицированного дополнительного

				образования
15	Повышение качества образования	до 0,2	За месяц, в пределах ФОТ	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности
16	Повышение качества образования	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Личное участие педагогического работника в работе летнего лагеря с дневным пребыванием детей
17	Повышение качества образования	до 0,2	За месяц, в пределах ФОТ	Оказание консультативной помощи обучающимся при ликвидации пробелов знаний и при подготовке к экзаменам
18	Повышение качества образования	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ	Работа педагога в рамках сетевого учебного плана по обучению отдельным предметам на профильном уровне
19	Повышение качества образования	до 0,3	За месяц, в пределах ФОТ	Сохранение контингента учащихся (воспитанников групп) класса, в котором преподаёт этот учитель (отсутствие фактов перевода обучающихся по причине неудовлетворенности предоставляемых им образовательных услуг)
20	Повышение качества образования	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ	Достижение обучающимися высоких результатов, официально зафиксированные по данным внешних аттестаций различного типа исследований качества знаний (ЕГЭ, ГИА, срезы при аккредитации, ВПР)
21	Уровень	до 0,2	За месяц, в	Наличие высшей

	профессиональной подготовленности		пределах ФОТ	квалифицированной категории
22	Уровень профессиональной подготовленности	до 0,1	За месяц, в пределах ФОТ	Наличие первой квалифицированной категории
23	Уровень профессиональной подготовленности	до 0,1	За месяц, в пределах ФОТ	Повышение квалификации педагогов (воспитателей) по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски
24	Уровень профессиональной подготовленности	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Демонстрация своих достижений через открытые уроки, мастер-классы, работу по предмету в рамках предметных декад, методических недель (за анализируемый период)
25	Уровень профессиональной подготовленности	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Выступления на научно-практических и научно-теоретических очных семинарах, конференциях (за анализируемый период)
26	Уровень профессиональной подготовленности	до 0,25	За месяц, в пределах ФОТ	Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке