

повышения эффективности и качества педагогического труда;

повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных учреждений;

повышения мотивации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений к качественному результату труда;

повышения кадровой обеспеченности образовательных учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников образовательных учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в образовательных учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

1.8. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений

2.1. Основные условия оплаты труда работников образовательных учреждений.

2.1.1. Система оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

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

2.1.4. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников образовательных учреждений, занимающих должности служащих и осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих образовательных учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно Приложению 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, утвержденному постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 N 1832 в действующей редакции

Размеры окладов, должностных окладов работников образовательных учреждений, не включенные в ПКГ, устанавливаются согласно Приложению 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, утвержденному постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 N 1832 в действующей редакции

В размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников также включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100,0 рублей.

(абзац введен постановлением администрации Волгограда от 25.12.2023 N 1400; в действующей редакции)

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним и оплата труда рассчитываться за 1 нормо-час:

N п/п	Наименование должностей, профессий	Повышающий коэффициент к часовым ставкам
1	2	3
1.	Уборщик служебных помещений	до 0,2
2.	Дворник	до 0,2

Месячная заработная плата работников по рекомендуемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

2.1.5. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам образовательного учреждения устанавливаются руководителем образовательного учреждения по

квалификационным уровням ПКГ и не включенным в ПКГ, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников образовательного учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом профессиональных стандартов, сложности и объема выполняемой работы.

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

2.2. Порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений, отнесенных [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" к ПКГ должностей работников образования.

2.2.1. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - работники образования), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно Приложению 1к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, утвержденному постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 N 1832 в действующей редакции

2.2.2. Размер оплаты труда работников образования определяется с учетом:

показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников образовательных учреждений на основе тарификации;

выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда;

других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

2.3. Особенности установления объема учебной нагрузки и оплаты труда педагогическим работникам, порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.3.2. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов,

вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, и может быть связана:

с выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

с временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся (воспитанников), изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

2.3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников образовательного учреждения в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников образовательного учреждения о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется руководителем органа, в чьем ведении находится образовательное учреждение, а других работников образовательного учреждения, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем образовательного учреждения при участии представительного органа работников образовательного учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление учебной нагрузки (преподавательской работы) лицам, выполняющим ее

помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем норма часов, определенная на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

2.3.4. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

2.3.5. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогических работников, для которых данное 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 физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.6. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.3.7. За время работы в период 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 и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

2.3.8. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

педагогической (преподавательской) работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, привлекаемых в образовательные учреждения);

часов педагогической работы сверх установленной учебной нагрузки по тарификации в объеме не более 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической (преподавательской) работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

Оплата труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих дошкольными образовательными учреждениями, медицинских сестер, воспитателей, помощников воспитателей, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы.

Оплата труда работникам, участвующим в реализации программ, способствующих повышению финансовой грамотности, осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными локальным нормативным актом учреждения исходя из объема средств, доведенных на реализацию данных программ.

2.3.9. При оплате за педагогическую (преподавательскую) работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, привлекаемых в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий) размеры ставок почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки заработной платы соответствующей ПКГ.

2.3.10. В пределах имеющихся у образовательного учреждения средств на оплату труда руководители образовательных учреждений могут привлекать для проведения отдельных лекций, циклов лекций, других учебных занятий высококвалифицированных специалистов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, педагогических работников высшей квалификационной категории общеобразовательных учреждений с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда - муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, основанные на дифференциации содержания, обеспечивающей углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), - не более 1 500 часов в год.

2.3.11. Оплата за педагогическую (преподавательскую) деятельность при организации платных образовательных услуг производится за количество оказанных услуг (человеко-часов, человеко-занятий).

Порядок определения стоимости оказанных услуг (человеко-часов, человеко-занятий) определяется образовательным учреждением самостоятельно и утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

2.4. Порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений, отнесенных приказом Министерства здравоохранения

и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

2.4.1. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений, отнесенных [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей (далее - медицинские работники образовательных учреждений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню Приложение 1к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, утвержденному постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 N 1832 в действующей редакции

2.4.2. Размер оплаты труда медицинских работников образовательных учреждений определяется с учетом следующих условий:

показатели квалификации (наличие квалификационной категории);

продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы);

другие условия оплаты труда, установленные действующими нормативными правовыми актами.

2.5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников образовательных учреждений пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

выплаты работникам образовательных учреждений, 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), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5.4. Выплаты работникам образовательных учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются:

за работы с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 12% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

за работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - не более 24% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Указанная выплата устанавливается работникам образовательного учреждения на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

2.5.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику образовательного учреждения производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.5.3. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), а также работа, осуществляемая по инициативе руководителя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с требованиями [статьи 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с требованиями [статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.5.4. При составлении расписаний учебных занятий руководитель образовательного учреждения обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся (воспитанников), рабочим временем педагогических работников не являются.

В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, руководитель образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

2.5.6. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника, устанавливаются в следующих размерах:

руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист", - не более 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-методист", - не

более 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник", - не более 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.5.6.1. Выплаты за особенности работы в образовательных организациях устанавливаются работникам:

за особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, педагогическим работникам - не более 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, прочим работникам - не более 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - не более 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

Перечень должностей работников образования, которым устанавливается выплата за особенности работы и конкретный размер этой выплаты определяется в локальном нормативном акте образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения, в зависимости от объема работы и (или) степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.5.6.2 Выплаты за дополнительную работу, связанную с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", 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).

2.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.6.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, положениями о премировании, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников образовательного учреждения.

2.6.2. В образовательных учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты педагогическим работникам образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов в установленном порядке.

2.6.3. В целях стимулирования работников образовательных учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу в фонде оплаты труда образовательного учреждения за счет бюджетных средств предусматриваются средства в размере не более 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Конкретный размер фонда оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты, определяется локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

2.6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам образовательного учреждения:

за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

за особый режим работы;

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

за результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);

за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;

за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

2.6.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику образовательного учреждения в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям их заместителям:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

К выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за наличие квалификационной категории, которая устанавливается работникам образования с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Педагогическим работникам выплата за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - не более 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - не более 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Медицинским работникам выплата за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - не более 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - не более 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

вторая квалификационная категория - не более 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

Дополнительно, в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения выплата за квалификационную категорию увеличивается в размере до 10 процентов от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы категориям работников образования, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику образовательного учреждения приказом руководителя образовательного учреждения:

за профессионализм и оперативность в решении вопросов;

за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

2.6.6. К выплатам за стаж работы относятся:

надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;

надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений.

Размеры надбавок за педагогический стаж, устанавливаемых педагогическим работникам:

при стаже работы от 2 лет до 5 лет - не более 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет - не более 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 10 лет до 20 лет - не более 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы свыше 20 лет - не более 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Стаж педагогической работы определяется в следующем порядке.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей

соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в должностях и учреждениях, определенных **перечнем** учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательных учреждений, согласно приложению 3 к Положению;

время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, определенных **порядком** зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации, согласно приложению 4 к Положению.

Размеры надбавок за стаж работы, устанавливаемых прочим работникам образовательных учреждений:

при трудовом стаже от 2 лет до 5 лет - не более 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже от 5 лет до 10 лет - не более 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже от 10 лет до 20 лет - не более 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже свыше 20 лет - не более 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений, определяется следующим образом.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

2.6.6.1. Выплаты педагогическим работникам образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов, устанавливаются в следующих размерах:

за первый год работы - 40% от ставки заработной платы, за второй год работы - 30% от ставки заработной платы, за третий год работы - 20% от ставки заработной платы;

имеющим диплом с отличием за первый год работы - 50% от ставки заработной платы, за второй год работы - 40% от ставки заработной платы, за третий год работы - 30% от ставки заработной платы.

Выплата молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту

работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объему выполняемых работ (но не более одной ставки).

2.6.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитывают:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

виды работ, установленные локальными нормативными актами образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам образовательного учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.

Премирование работников образовательного учреждения осуществляется в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых образовательным учреждением на оплату труда работников образовательного учреждения.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Снижение размеров премиальных выплат, входящих в состав заработной платы работников, применяется за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Изменение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работников более чем на 20%.

2.6.8. Установление надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера работников образовательного учреждения производится на основе локального нормативного акта образовательного учреждения, согласованного с представительным органом работников образовательного учреждения. Показатели эффективности труда для работников данного образовательного учреждения определяются на календарный (учебный) год.

3. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается работодателем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, утверждаемым главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится образовательное учреждение.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения на основании критериев, устанавливаемых локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Руководителю образовательного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 2](#) Положения, с учетом пункта 3.4 настоящего раздела.

3.4. Размер премии руководителю образовательного учреждения устанавливает работодатель по результатам оценки деятельности образовательного учреждения и на основании положения о премировании руководителей образовательных учреждений, утверждаемого учредителем образовательных учреждений.

Премирование руководителя, его заместителей и главного бухгалтера образовательного учреждения осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения, с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей работы образовательного учреждения за счет и в пределах части фонда оплаты труда по категории работников, к которой относятся руководители.

3.5. Среднемесячная заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный администрацией Волгограда.

4. Другие вопросы оплаты труда

Работникам образовательного учреждения может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника образовательного

учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

5. Порядок индексации заработной платы

5.1. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений осуществляется в целях повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.2. Основанием для осуществления индексации заработной платы работников образовательных учреждений является рост индекса потребительских цен на основании прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на соответствующий год.

5.3. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений производится путем индексации размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений на коэффициент индексации.

5.4. Индексация размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений на соответствующий год осуществляется при наличии оснований, определенных в [пункте 5.2](#) настоящего раздела, до начала нового учебного года на основании постановления администрации Волгограда.

Действует до замены новым