Администрация Серафимовичского
муниципального района Волгоградской области
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя школа №1 г. Серафимовича Волгоградской области
403441 область Волгоградская, район Серафимовичский, город Серафимович, улица Пролетарская, дом7
Тел.(факс) 8 (84464) 4-34-01, e-mail: mkoyserafimsosh1@mail.ru

СОГЛАСОВАНО
Протокол
первичной профсоюзной
организации МКОУ школы №1
от 27.08.2024 г. № 05
Председатель:
_____/Крупнова М.В./

УТВЕРЖДАЮ
ВРиО директора школы:
_____/Зотова О.В./.
Приказ № 74-од от 27.08.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда работников МКОУ школы №1 г. Серафимовича»

г. Серафимович 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников МКОУ школы №1 г.Серафимовича» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области от 30.03.2016 N 151 "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Серафимовичского муниципального района Волгоградской области", на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Серафимовичского муниципального района Волгоградской области, утвержденного постановлением администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области от 15.12.2016 N 621 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области", Постановления администрации Серафимовичского муниципального района от 21.12.2018г. № 671 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области, Постановления администрацией Серафимовичского муниципального района от 15.12.2018г. № 621», Постановления администрации Серафимовичского муниципального района от 26.08.2019г. №450 « О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области, утвержденное постановлением администрации Серафимовичского муниципального района, Письма Министерства образования Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02 «О методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций», Постановления администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области №9 от 15.01.2019 года «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Серафимовичском районе», Письма Министерства образования Российской Федерации №20-58-196\20-5, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №7 от 16.01.2001г «О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений» и в соответствии с ТК РФ, исполнение Федерального закона №473-ФЗ от 29.12.2021г. «О внесении изменений в ст.1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», приказов комитета образования, науки и молодёжной политики Волгоградской области от 15.03.2021 №38, исполнение Федерального закона №406-ФЗ от 06.12.2021г. «О внесении изменений в ст.1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», Постановления Администрации Волгоградской области от 09.12.2021года №673-п «Об индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Волгоградской области», Постановления администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области от 15.08.2023 г. № 416 « О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области, утвержденное постановлением администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области от 15.12.2016 г. № 621», Постановления администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области от 15.08.2023 г. № 417 « О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области, утвержденное постановлением администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области от 15.12.2016 г. № 621», Постановления администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области №587 от 10.11.2023г. « О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области, утвержденное постановлением администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области от 15.12.2016г. №621», Постановления администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области №635 от 05.12.2023г. «Об индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации

Серафимовичского муниципального района Волгоградской области», Постановления администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области №649 от 13.12.2023г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области, утвержденное постановлением администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области от 15.12.2016 г. № 621 утвержденное постановлением администрации Серафимовичского муниципального района от 15.12.2016 г. № 621», Постановления администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области № 344 от 16.07.2024г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области, утвержденное постановлением администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области от 15.12.2016 г. № 621»,Постановления администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области №441 от 09.09.2024г. « О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области, утвержденное постановлением администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области от 15.12.2016 г. № 621», Устава и Коллективного договора между работниками и учреждением.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней школы №1 г. Серафимовича Волгоградской области (далее - учреждение), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников учреждений;

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

1.4. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определённым 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 учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма средств областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников учреждений, 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 учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области.

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

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложениями 1, 2 к настоящему Положению.

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

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной 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 учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Серафимовичского муниципального района Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения:

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 за одну ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

2.5.2. Заработная плата устанавливается учителям по 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.

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

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

2.5.5. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

2.5.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

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

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.7.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 2.5.1 настоящего Положения;

приема экзаменов (консультаций).

2.7.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением

его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.7.3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем третьим подпункта 2.1 настоящего Положения.

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

2.8.1. За педагогическими и другими работниками учреждения при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.8.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых отделом по образованию администрации Серафимовичского муниципального района и образовательными учреждениями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки (объёма работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.8.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счёт средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.8.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчёта должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.8.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных учреждений в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.8.6. При создании на базе образовательного учреждения временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных учреждений, на базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счёт средств данных туристских баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательном учреждении не освобождаются и привлекаются администрацией этих учреждений к работе в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки (объёма работы).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения, 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 объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке, учебной нагрузке (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 учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

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

подкласс 3.1 - 4 процента базового оклада (должностного оклада) (ставки) и/или повышенного базового оклада (должностного оклада) (ставки), учебной нагрузки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

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

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

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

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

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

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

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой 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 статьёй 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производится в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счёт 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 статьёй 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 статьёй 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 статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.6.2. Размер и порядок компенсационной выплаты для педагогических работников за дополнительную работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Серафимовичском муниципальном районе Волгоградской области: (в ред. постановления администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской обл. от 15 января 2019 г. № 9).

Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам, указанным в разделе "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678 « Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

должностей руководителей образовательных организаций», привлекаемым для выполнения ими обязанностей:

1) руководителей ППЭ;

2) членов ГЭК;

3) технических специалистов;

4) организаторов в аудитории ППЭ;

5) организаторов вне аудитории ППЭ;

6) ассистентов;

7) председателей и членов ТИК, РПК, ТКК,РКК для проведения ГИА по образовательным основного общего образования (далее именуются – председатели, члены ТПК, РПК, ТКК,РКК).

Компенсационная выплата производится педагогическим работникам в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее именуются - списки).

Списки формируются на основе соответствующих предложений отдела по образованию, опеке и попечительству администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области.

Педагогические работники в рабочее время освобождаются от основной работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме на время исполнения ими обязанностей по подготовке и проведению ГИА.

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

Компенсационная выплата осуществляется образовательной организацией – работодателем педагогического работника, участвующего в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, установленных образовательному учреждению на текущий финансовый год.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передает руководителю образовательной организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

Образовательная организация, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, председателя, члена ТПК, РПК, ТКК, РКК, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам рассчитывает размер компенсационной выплаты и осуществляет компенсационную выплату педагогическому работнику (согласно приложения 3 к настоящему положению).

3.6.3 Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство

С 1 сентября 2020 года осуществлять выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство в размере не менее 5 тысяч рублей с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство.

Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. N 448

«О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» утверждены Правила, согласно которым выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» и выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с письменного согласия работника.

5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года, снижение размера которой не допускается.

На одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, а также временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации.

В коллективном договоре может быть предусмотрена возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

Осуществление педагогическими работникам классного руководства относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника, и при надлежащем его осуществлении каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, т.к. такой должности нет в Номенклатуре должностей, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8.08.2013 г. № 678 и отсутствует регулирование трудовых прав работника по такой должности.

Согласно квалификационным характеристикам (приказ Минздравсоцразвития от от 26 августа 2010 г. N 761н) классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника учреждения 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;

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

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за наличие учёной степени, почётного звания;

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

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

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

6) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учёта других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

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

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

4.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы, согласно приложениям 4, 5 к настоящему положению, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.4.2. Порядок установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ разрабатывается и утверждается учреждением самостоятельно.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определённый срок приказом по учреждению 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 учреждения.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

за высшую квалификационную категорию – 20%;

- за первую квалификационную категорию – 10%.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность. в следующих размерах:

водителям автомобилей 1-го класса - до 15 процентов;

водителям автомобилей 2-го класса - до 5 процентов.

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

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

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля

второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "Д" и "Е".

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

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

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

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный", по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

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

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) для руководителей муниципальных образовательных учреждений Серафимовичского муниципального района устанавливаются Положением об условиях и порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений Серафимовичского муниципального района, утвержденным учредителем. Для работников муниципальных образовательных учреждений Серафимовичского муниципального района размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителя соответствующего муниципального образовательного учреждения, согласованными с учредителем.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более -от оклада (должностного оклада), ставки, в следующих размерах:

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

при стаже работы от 5 до 10 лет – 5 процентов;

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

свыше 15 лет - 10 процентов.

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

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

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек учреждения за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определённых Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. К базовым окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, работникам

муниципальных образовательных учреждений (руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам), расположенных в сельской местности, в течение соответствующего календарного года, с учётом обеспечения финансовыми средствами, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности в размере 25%.

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

"Должности педагогических работников",

"Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",

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

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

4.9. Премиальные выплаты.

4.9.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

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

4.9.2. 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.

4.9.3. 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] при наличии финансовых средств.

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

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

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

4.14. 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.

4.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность), повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера 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, утверждённой 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 учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счёт 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, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения 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;

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

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

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

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителя учреждения определяются нормативным правовым актом Учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.4.1. Основными показателями для определения должностного оклада руководителя организации являются среднегодовая численность обучающихся, воспитанников и штатная численность работников.

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

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

от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

от 151 единиц и более - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

5.6. С учётом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определённых разделом 3 настоящего Положения.

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

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

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-методическая работа;

качество образовательных услуг;

организация приносящей доход деятельности в учреждении.

5.8. Руководителю учреждения, его заместителям, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его 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 учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и его размерах принимается руководителем учреждения на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей, не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя.

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

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

Общий размер премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчёте на год. Общий размер премии по итогам работы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, может быть увеличен по решению учредителя.

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 расчёте на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трёхкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

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

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

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

6. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

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

6.3. Работникам учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждения.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчёте на год.

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МКОУ школы №1
г. Серафимовича

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ №1 Г.СЕРАФИМОВИЧА 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.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":	11774
	секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	11897
	младший воспитатель	
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	13625
	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	13625

	2 квалификационный уровень:	13750
	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	13750
	3 квалификационный уровень:	13800
	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	13800
	4 квалификационный уровень:	13900
	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	13900
1.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений"	
	2 квалификационный уровень:	21065
	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"	
	3 квалификационный уровень:	13392
	медицинская сестра	
	5 квалификационный уровень:	13613

	старшая медицинская сестра	
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	11774
	делопроизводитель, секретарь	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень:	11774
	лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор	
	2 квалификационный уровень:	12391
	старший: техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	
	3 квалификационный уровень:	13012
	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	13880
	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	

	1 квалификационный уровень:	13631
	без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик	
	2 квалификационный уровень:	14870
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	3 квалификационный уровень:	16109
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	18216
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5 квалификационный уровень:	
	заместитель главного бухгалтера	
3.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня":	
	2 квалификационный уровень:	22924
	главные: механик, энергетик, экономист, технолог, инженер, эксперт	
	3 квалификационный уровень:	23543
	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	
4.	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")	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа	

	"Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	9295
	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, грузчик, дворник, садовник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), кочегар	
	2 квалификационный уровень:	11489
	повар, профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	12391
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор котельной	
	2 квалификационный уровень:	13631
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	3 квалификационный уровень:	13880
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	4 квалификационный уровень:	14251

	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе, - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций	

Приложение 2
к Положению «Об оплате труда
работников МКОУ школы №1
г. Серафимовича»

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК) ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ №1 Г.СЕРАФИМОВИЧА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Специалист в области охраны труда	8951
2	Системный администратор	11453
3.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13900
4.	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины"	13900

Приложение 3
к Положению «Об оплате труда
работников МКОУ школы №1
г. Серафимовича»

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

N п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3
1.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	за проверку письменных работ:	
	учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
	учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке

3	за проверку письменных работ в образовательных организациях, применяющих дистанционные образовательное технологии: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме учебных курсов); учителям по русскому языку и литературе, математике (кроме учебных курсов) учителям по другим предметам (кроме учебных курсов)	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке
4.	за классное руководство: за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
5.	педагогическим работникам (по основной должности) за заведование (руководство) кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки
6.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы	до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
7.	руководителям, педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной

	(консилиумах), центре психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения	нагрузки
8	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
9	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	10000 рублей (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)
10.	руководство методическим объединением 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
13.	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими	5000 рублей

	общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, г. Байконура и федеральной территории "Сириус", муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	

Приложение 4
к Положению «Об оплате труда
работников МКОУ школы №1
г. Серафимовича»

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области

№ п/п	Наименование критерия	Показатели
1. Достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ		
1.1	Успеваемость обучающихся по предмету	100% 90 – 99 % менее 90 %
1.2	Качество знаний обучающихся по предмету	100 % 90 – 99 % 80 – 89 % 70 – 79 % 60 – 69 %
1.3	Положительная высокая динамика качества знаний обучающихся	Увеличение доли обучающихся, закончивших установленный отчетный период с положительными оценками в сравнении отчётных периодов: рост от 3 % и выше
1.4	Подготовка обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень
1.5	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми.	
1.6	Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, углубленное обучение)	Повышение качества знаний по предметам, преподаваемым на углубленном уровне в отчетный период; Выбор обучающимися предметов, преподаваемых на углубленном уровне, для сдачи ГИА: результаты ГИА по предметам, преподаваемым на углубленном уровне: ГИА-9 – оценка "5" ГИА-11 – более 70 баллов, математика базового уровня – оценка "5"
1.7	Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы,	федеральный уровень региональный уровень

	акции, смотры, соревнования и др.)	муниципальный уровень
1.8	Организация внеурочной деятельности по предмету	Проведение 2-х и более открытых мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности, в отчетный период
1.9	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	Наличие письменных благодарностей в адрес учреждения, вышестоящих организаций, отсутствие обоснованных обращений и жалоб.
2. Учебно-методическая активность педагога		
2.1	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень уровень учреждения (школьный конкурс методический разработок, организация и проведение единых дней и др.)
2.2	Наличие целостного обобщенного передового педагогического опыта и уровень его распространения	федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень уровень учреждения
2.3	Участие в наставнической деятельности	федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень уровень учреждения
2.4	Выступление на коллективных и методических мероприятиях школы (пед. совет, семинар, заседание ТГ, МС, открытые уроки, мастер-класс и др.)	
2.5	Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (ведение портфолио достижений обучающихся, психологические мониторинги, мониторинг воспитанности и др.)	
2.6	Использование новых педагогических технологий (АМО, интегративное обучение и др)	
2.7	Наличие и публикация авторских программ и материалов	федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень уровень учреждения
2.8	Активное участие педагога в экспертной работе	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта

2.9	Руководство МО, проектными группами, менторскими группами и т.п	муниципальный уровень уровень учреждения
2.10	Заведование школьным музеем	
2.11	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	Наличие оформленного кабинета Участие в оформлении рекреаций, музея
2.12	Реализация дополнительных проектов	
3. Классное руководство		
3.1	Организация самоуправления в классном коллективе	Наличие постоянно действующего органа классного самоуправления
3.2	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Положительная динамика
3.3	Профилактика правонарушений	Отсутствие правонарушений, случаев постановки на учет (КДН, ПДН и т.п)
3.4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Наличие мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся
3.5	Организация участия в социально-психологическом тестировании	Проведение, анализ результатов, организация работы на основании анализа результатов тестирования
4. Соблюдение исполнительской дисциплины		
4.1	Ведение электронного журнала	Отсутствие замечаний
4.2	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	Грамотность и своевременность оформления
4.3	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.)	Отсутствие опозданий, нарушений ПВТР
5. Сохранение здоровья обучающихся		
5.1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев
5.2	Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения (парения вейпов), наркомании, алкоголизма и т.д.	Наличие системы работы по предупреждению табакокурения (парения вейпов), наркомании, алкоголизма и т.д.
5.3	Охват обучающихся горячим питанием	100%
5.4	Участие педагога в организации отдыха детей	Работа в лагере с дневным пребыванием, трудовом объединении; Работа начальником лагеря; Организация и проведение экскурсий
5.5	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Проведение мероприятий (не менее 2-х) физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности в отчетный период

5.6	Внедрение здоровьесберегающих технологий	
6. ИКТ- деятельность педагога		
6.1	Участие в обновлении школьного сайта	Системное предоставление материалов для пополнения сайта ОО
6.2	Создание личного сайта	
6.3	Участие в коллективных сетевых проектах	
6.4	Обеспечение работы различных информационных систем (ведение сайта ОО, ФИС ФРДО, ФИС ОКО, ПФДО и т.п)	Своевременное пополнение сайта ОО, соответствие его структуры и наполнения законодательству. Своевременное внесение достоверных данных в информационные системы
7. Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности		
7.1	Развитие имиджа образовательного учреждения	Работа со СМИ (радио, телевидение, пресса); Выпуск школьный газеты
7.2	Социальное партнерство с другими учреждениями	
7.3	Профсоюзная работа (председателю профсоюзного комитета)	
7.4	Участие в подготовке к новому учебному году	
7.5	Участие в благоустройстве и озеленении территории	

Приложение 5
к Положению «Об оплате труда
работников МКОУ школы №1
г. Серафимовича»

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области

№ п/п	Наименование критерия	Показатели
1	Качество выполняемых работ по должности	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние на закрепленных участках Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб на качество работы
2	Интенсивность труда	Напряженный труд, связанный с проведением различных мероприятий, спортивных секций, дополнительных занятий и т.п. Оперативное реагирование по устранению технических неполадок до приезда спецслужб Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении
3	Особые условия труда	Выполнение иной работы и различных общественных поручений
4	Обеспечение качественной, бесперебойной работы школьной локальной сети	Отсутствие жалоб и сбоев в работе локальной сети в отчетный период
5	Обеспечение работы различных информационных систем (ведение сайта ОО, ФИС ФРДО, ФИС ОКО, ПФДО и т.п)	Своевременное пополнение сайта ОО, соответствие его структуры и наполнения законодательству. Своевременное внесение достоверных данных в информационные системы

Положение «Об оплате труда работников
МКОУ школы №1 г. Серафимовича»
Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью 31 (тридцать один) лист
ВрИО директора школы _____ Зотова О.В.