

Методические рекомендации
по исполнению решения Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 №
25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением
муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (далее –
Положение об оплате труда, утвержденное Решением 25/731)

1. Согласно пункту 2.4.5. Положения об оплате труда, утвержденного Решением 25/731, размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем образовательных учреждений.

В соответствии с п.2.6. и п.2.7. Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений Волгограда, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям ((далее – руководители МОУ), утвержденного приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 05.04.2012г. №227 (далее – Положение об установлении надбавок руководителям МОУ) :

- вновь назначенным руководителям учреждений надбавки стимулирующего характера устанавливаются по результатам работы по истечении трех месяцев со дня назначения.

- руководителям учреждений, принятым на работу в порядке перевода с руководящей должности данного или другого учреждения, с должностей органов, осуществляющих управление в сфере образования, надбавки устанавливаются со дня назначения.

2. Руководителям МОУ не могут устанавливаться стимулирующие выплаты за стаж, так как данные выплаты не предусмотрены Положением об установлении надбавок руководителям МОУ.

3. Согласно пункту 2.3.3 Положения об оплате труда, утвержденного Решением 25/731, руководителям МОУ, осуществляющим педагогическую работу, не могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по совмещаемой должности, не являющейся основной, то есть по должности «учитель», так как преподавательская работа в том же МОУ для руководителя МОУ совместительством не считается.

4. Руководителям учреждений, реализующих программы общего образования помимо стимулирующей выплаты по компетентности не могут устанавливаться дополнительные стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работ, а также за качество выполняемых работ, так как в соответствии с приказом Комитета по образованию Администрации Волгоградской области от 19.07.2010 № 3092 стимулирующая выплата по компетентности устанавливается за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

5. Премирование руководителей учреждений производится на основании приказа руководителя департамента по образованию администрации Волгограда или начальника территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда в зависимости от непосредственного подчинения руководителя учреждения. Выплаты премий производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения за счет средств, зарезервированных на эти цели.

6. Руководителям МОУ могут осуществляться доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук согласно пункту 3.4. Положения об установлении надбавок руководителям МОУ. Надбавки руководителям и заместителям руководителя за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы, не могут выплачиваться ввиду отсутствия оснований.

7. Надбавки руководителям МОУ и их заместителям устанавливаются строго по занимаемой должности в соответствии с Положением об установлении надбавок руководителям МОУ.

В случае, когда руководитель или заместитель руководителя в учреждении выполняет педагогическую работу, надбавки устанавливаются по должности «учитель» в соответствии с локальными нормативными актами МОУ, регламентирующим оплату труда МОУ (далее – Положение, регламентирующее оплату труда МОУ).

8. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ в муниципальных учреждениях система оплаты труда устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Во исполнение вышеуказанной статьи ТК в образовательных учреждениях, участвующих в апробации Модельной методики и применяющих две системы оплаты труда для разных категорий работников (Решение 25/731 и Решение 25/733), необходимо в локальных нормативных актах учреждения учитывать особенности обеих систем оплаты труда.

9. Согласно пункту 2.4.3. Положения об оплате труда, утвержденного Решением 25/731, должностные оклады заместителей руководителей МОУ и главных бухгалтеров МОУ устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя этого учреждения. Конкретный размер понижающего

коэффициента устанавливается Положением, регламентирующим оплату труда МОУ.

Конкретный размер должностного оклада, условия и размеры выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательных учреждений устанавливаются трудовым договором, заключенным с соответствующим работодателем строго в соответствии с Положением, регламентирующим оплату труда МОУ.

10. В Положениях, регламентирующих оплату труда МОУ, необходимо указывать все конкретные должности и профессии, согласно штатному расписанию МОУ, строго соблюдая их наименование. Не допускается смешанное наименование профессий с целью правильного определения размера должностного оклада по ПКГ.

В случае, когда должность не предусмотрена Положением об оплате труда, утвержденным Решением 25/731, необходимо руководствоваться ПКГ, предусмотренными приказами Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», а также в соответствии с пунктом 1.9. Положения, утвержденного Решением 25/731, нормативными правовыми актами, регламентирующими оплату труда в соответствующей отрасли.

11. Руководителем МОУ в соответствии с п.2.1.7. Положения об оплате труда может приниматься решение о введении повышающих коэффициентов. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

Конкретный размер повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, за специфику учреждения, а также конкретный перечень работников, которым может устанавливаться повышающий коэффициент за специфику учреждения, должны быть определены в Положении, регламентирующем оплату труда МОУ и устанавливаться работникам МОУ на основании приказа руководителя в строгом соответствии с данным Положением об оплате труда МОУ.

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса РФ наличие повышающих коэффициентов в Положении, регламентирующем оплату труда МОУ, влечет обязательное установление данных коэффициентов приказом руководителя и не допускается установление повышающих коэффициентов, в случае их отсутствия в Положении, регламентирующем оплату труда МОУ.

12. В соответствии с пунктом 2.1.6 Положения об оплате труда, утвержденного Решением 25/731, размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по

соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

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

Недопустимо установление повышающих коэффициентов к должностному окладу, установленных пунктом 2.2.3 Положения об оплате труда, утвержденному Решением 25/731 в виде доплат и надбавок компенсационного или стимулирующего характера.

13. В соответствии с п.3.4. Положения об оплате труда, утвержденного Решением 25/731, и п.2 Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденного приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

При этом необходимо учитывать, что на момент введения новой системы оплаты труда выплаты работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются всем работникам образовательного учреждения, получавшим ее ранее. При этом руководитель образовательного учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится, при признании рабочего места небезопасным, необходимо пересмотреть оплату труда работника и установить соответствующие выплаты.

Положением, регламентирующим оплату труда МОУ, согласованным с профсоюзной организацией, обязательно должен быть установлен перечень работ или должностей, за работу на которых предусмотрено установление компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

14. В соответствии с требованиями статьи 282 Трудового кодекса РФ, не допускается внутреннее совмещение по должности, работа на которой локальными актами МОУ признана связанной с вредными условиями труда, в то время, как и основная должность признана связанной с вредными условиями труда.

15. Размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами образовательного учреждения (Положениями, регламентирующими оплату труда МОУ) с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

При разработке Положений, регламентирующих оплату труда МОУ, и издании приказов об установлении надбавок, основанных на данных локальных нормативных актах учреждения, необходимо четко разграничивать выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 Положения об оплате труда, утвержденного решением 25/731.

В локальных нормативных актах и приказах учреждения необходимо указывать конкретное наименование надбавки. Недопустимо применение следующих формулировок: за дополнительную работу, за качество работы, за высокие результаты, стимулирующая выплата, доплата с целью доведения месячной заработной платы до МРОТ.

Недопустимо нарушение требований Положения об оплате труда, утвержденного Решением 25/731 в части соблюдения минимального размера выплаты за качество, который не может быть меньше 10 % от оклада (пункт 4.6.).

При условии установления доплат и надбавок в процентном отношении необходимо строго соблюдать порядок установления компенсационных доплат и выплат стимулирующего характера к установленному должностному окладу, т.е. с учетом повышающих коэффициентов к минимальному окладу.

16. При установлении размеров и условий выплат за стаж необходимо строго соблюдать соответствие приказов руководителя учреждения Положениям, регламентирующим оплату труда МОУ, с учетом мнения представительного органа работников (как правило – это представитель профсоюзного органа).

В случае, если в Положении, регламентирующем оплату труда МОУ, предусмотрены выплаты за стаж всем работникам, то при выполнении работником работы по педагогической деятельности и не связанной с педагогической (прочей, например, вахтер, уборщица, лаборант и т.д.) на условиях внутреннего совместительства, надбавка за стаж выплачивается по обеим должностям. Если в Положении, регламентирующем оплату труда МОУ, предусмотрены выплаты за стаж только основным работникам, надбавка за стаж выплачивается по основной должности. Педагогическая деятельность на разных должностях внутренним совместительством не является.

Недопустимо несоответствие размеров доплат и надбавок, установленных в Положениях, регламентирующих оплату труда работников МОУ и фактически установленных доплат и надбавок работникам на основании приказов руководителя. Исключение могут составлять доплаты, установленные в соответствии с пунктом 3.5.2. Положения об оплате труда,

утвержденном Решением 25/731, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

17. Недопустимо установление выплат за стаж в абсолютном размере, так как это не предусмотрено решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 (п. 4.7. Положения).

Надбавка за стаж устанавливается к должностному окладу работника, то есть с учетом повышающих коэффициентов, установленных к минимальному окладу.

18. В соответствии с п.1.9. Положения, утвержденного Решением 25/731, оплата труда работников образовательных учреждений (библиотечных, медицинских и других), должности которых не предусмотрены Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных должностей соответствующих отраслей.

Для оплаты труда вышеуказанных категорий работников следует руководствоваться решением Волгоградской городской Думы от 07.09.2011 г №49/1512 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения Волгограда» и решением Волгоградской городской Думы от 05.04.2007 № 43/1034 (ред. от 29.10.2008) "Об упорядочении финансово-хозяйственной деятельности муниципальных учреждений сферы культуры и искусства Волгограда", Решением Волгоградской городской Думы от 10.02.2010 N 29/871 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Волгограда", Решением Волгоградской городской Думы от 10.02.2010 N 29/872 "Об установлении муниципальной надбавки работникам муниципальных учреждений физической культуры и спорта Волгограда".

Заработная плата медицинских работников образовательных учреждений может складываться из:

-должностного оклада, который формируется на основании минимального оклада, установленного решением Волгоградской городской Думы от 7 сентября 2011г. №49/1512 с учетом коэффициента по занимаемой должности. Также может быть применен персональный коэффициент к окладу, который не будет образовывать нового должностного оклада;

-ежемесячной надбавки стимулирующего характера к окладу за наличие квалификационной категории;

-25-% надбавки согласно Постановлению Главы Волгограда от 13 февраля 2008г. №235 «Об установлении надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) медицинским работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и муниципальных общеобразовательных школ-интернатов Волгограда»;

-ежемесячной премии с целью недопущения снижения уровня заработной платы, которая была установлена до перехода на новую систему оплаты труда

18. Выплаты за отраслевые (ведомственные) награды не предусмотрены Положением об оплате труда, утвержденным решением 25/731 или иными нормативно-правовыми актами, следовательно, в МОУ отсутствуют основания для установления вышеуказанных выплат. Поощрение за наличие отраслевых (ведомственных) наград рекомендуем учитывать при установлении надбавки за качество (за профессионализм).

19. При определении средней заработной платы работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, рекомендуем использовать следующую форму:

№ п/п	Ф.И.О.	Наименование должности	Минимальный оклад	Должностной оклад с учетом повышающих коэффициентов	Стимулирующие надбавки	Выплаты компенсационного характера	Итого по тарификации (гр. 5+6+7)	Сумма для расчета должностного оклада руководителя (гр. 8-7)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Серов И.И	учитель математики	5498,0	7147,4	3573,7	1072,11	11793,21	10721,1
2	Иванов И.Р.	Учитель информатики	5498,0	6047,8	4233,46	604,78	10886,04	10281,26
	итого							21002,36

Расчет средней заработной платы основного персонала: $21002,36/2=10501,18$ рублей.

Средняя заработная плата работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, определяется путем деления суммы окладов, должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, установленных штатным расписанием, тарификационным списком на следующий учебный год, на списочную численность работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, на следующий учебный год.

При определении списочной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, также следует учитывать работников, являющихся внешними совместителями, работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, выполняющих работу, по должности, относимой к основному персоналу, помимо основной работы в том же учреждении.

20. Надбавку молодым специалистам следует относить к стимулирующим выплатам. Недопустимо отнесение данной надбавки к выплатам компенсационного характера.

21. Тарификационные списки педагогических работников МОУ необходимо составлять в соответствии с примерной формой, утвержденной решением 25/731 (приложение № 5 к решению). При составлении

тарификационных списков МОУ следует обязательно отражать все имеющиеся на момент составления тарификации, вакансии.

22. Штатное расписание муниципального образовательного учреждения необходимо составлять в соответствии с унифицированной формой Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Штатное расписание утверждается приказом, подписанным руководителем организации или уполномоченным им на это лицом.

Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом руководителя организации или уполномоченного им на это лица.

В штатном расписании учреждения необходимо отражать перечень всех должностей данного образовательного учреждения.

Недопустимо введение в штатное расписание учреждения должностей, не предусмотренных решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 и иными нормативно-правовыми актами.

Департамент по образованию
администрации Волгограда

Методические рекомендации
по исполнению решения Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 №
25/733 «Об утверждении Системы оплаты труда и стимулирования
работников образовательных учреждений Волгограда, реализующих
программы начального общего, основного общего, среднего (полного)
общего образования, участвующих в апробации новых систем оплаты труда в
рамках реализации комплексного проекта модернизации образования
Волгоградской области» (далее – Система)

1. В соответствии с п.5.2. Системы, должностной оклад руководителя и заместителя руководителя образовательного учреждения определяются исходя из средней величины окладов педагогических работников данного образовательного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений по формуле, утвержденной в вышеуказанном пункте Системы.

Рекомендуемые значения повышающего коэффициента по группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений:

- 1-я группа - 2,0;
- 2-я группа - 1,8;
- 3-я группа - 1,6;
- 4-я группа - 1,4.

Рекомендуемые значения повышающего коэффициента за квалификационную категорию руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений:

- 1,30 - за высшую квалификационную категорию;
- 1,15 - за первую квалификационную категорию.

Данный порядок распространяет свое действие на всех заместителей руководителя МОУ. В одном МОУ недопустим различный подход к установлению должностного оклада заместителям руководителя.

2. Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и каждому классу. Рекомендуется установление коэффициента за специфику программы образовательного учреждения в форме коэффициента.

3. Повышающий коэффициент за проверку тетрадей, коэффициент за обучение на дому необходимо устанавливать за счет специальной части фонда оплаты труда.

4. Повышающий коэффициент за сложность предмета необходимо устанавливать с учетом учебной нагрузки, а также количества учеников в каждом классе и по каждому предмету.

5. Доплаты за почетное звание необходимо устанавливать за счет специальной части фонда оплаты труда учителей и в соответствии с локальным актом МОУ.

6. Оплату труда учителя за индивидуальное обучение на дому рекомендуем относить к аудиторной занятости и оплачивать по часам с применением повышающего коэффициента за обучение на дому, размер которого устанавливается в Положении об оплате труда МОУ за счет специальной части.

7. Выплаты за заведование кабинетами, мастерскими и спортзалом, руководство школьным методическим объединением, оформление музейной комнаты могут быть учтены в Положении об оплате труда в специальной части фонда оплаты труда учителей.

8. В соответствии с требованиями статьи 282 Трудового кодекса РФ, не допускается внутреннее совмещение по должности, работа на которой локальными актами МОУ признана связанной с вредными условиями труда, в то время как и основная должность признана связанной с вредными условиями труда.

9. В общеобразовательных учреждениях, участвующих в апробации новых систем оплаты труда работников образовательных учреждений Волгограда, учителям не может устанавливаться доплата за стаж, так как Модельная методика не предполагает учет стажа педагогической работы и в качестве основных критериев, влияющих на заработную плату, используются критерии, отражающие результаты работы педагога.

Департамент по образованию
администрации Волгограда

Комментарии к приложению № 1 к приказу департамента по образованию администрации Волгограда от 03 мая 2012 г № 300.

Пункт 1

Если руководителем учреждения назначен в порядке перевода заместитель руководителя данного учреждения или другого образовательного учреждения, надбавки стимулирующего характера устанавливаются со дня назначения.

Если руководителем учреждения назначен учитель (русского языка, математики и т.д.), то надбавки стимулирующего характера устанавливаются по истечении трех месяцев со дня назначения.

Пункт 3

Если руководитель образовательного учреждения занимается преподавательской работой в том же учреждении, например, ведет часы по физике, ему не могут быть установлены выплаты стимулирующего характера по должности учитель, так как преподавательская работа в том же учреждении для руководителя МОУ совместительством не считается.

Пункт 6.

Если руководителю образовательного учреждения присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, ему устанавливается доплата за соответствующую ученую степень. Если же у руководителя или заместителя руководителя имеется почетное звание СССР или Российской Федерации («Заслуженный учитель», «Народный учитель» и т.д.), соответствующие профилю выполняемой работы, то ввиду отсутствия оснований, никаких доплат не может быть установлено.

Пункт 7.

Если руководитель учреждения ведет в этом же учреждении часы русского языка, то, например, доплата за проверку тетрадей ему должна быть установлена именно по должности учитель.

Пункт 9.

Если руководителю образовательного учреждения на основании приказа начальника территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда установлен оклад 15 000 рублей, а в Положении об оплате труда МОУ указано, что заместителю руководителя МОУ устанавливается оклад на 20% ниже должностного оклада руководителя, а главному бухгалтеру на 30% ниже должностного оклада руководителя, следовательно, в этом случае заместителю руководителя данного учреждения приказом руководителя должен быть установлен оклад в размере 12 000 рублей, а главному бухгалтеру – 10 500 рублей.

Пункт 10.

В Положениях об оплате труда МОУ необходимо указывать все должности и профессии, согласно штатного расписания МОУ, при этом строго соблюдая их наименование в соответствии с ПКГ. Например, техник, рабочий по обслуживанию здания, плотник и т.д.

Не допускается смешанное наименование профессий. Например, рабочий по обслуживанию здания – плотник и т.д.

Пункт 11.

В соответствии с п.2.1.7 Положения об оплате труда руководитель МОУ на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда,

может принять решение о введении повышающих коэффициентов, которые устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню.

Например, в Положении МОУ об оплате труда указано:

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория – 1,3 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория – 1,15 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

вторая квалификационная категория – 1,05 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

За наличие почетного звания «Заслуженный учитель» повышающий коэффициент за квалификационную категорию увеличивается на 10%.

Повышающий коэффициент за специфику учреждения устанавливается:

работникам лицеев – 1,15 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам МОУ за индивидуальное обучение на дому – 1,2 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов (учитель-логопед) – 1,2 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

В соответствии с данным Положением МОУ издается приказ руководителя с конкретным перечнем работников, которым устанавливаются вышеуказанные повышающие коэффициенты в строгом соответствии с размерами повышающих коэффициентов, установленных Положением об оплате труда МОУ.

Пункт 12.

Например:

должностной оклад учителя начальных классов, имеющего нагрузку 18 часов (1 ставка) и высшую квалификационную категорию определяется следующим образом: 5498 (минимальный оклад по ПКГ) + 824,70 (размер повышения оклада за высшую квалификационную категорию с применением коэффициента 1,3) = 6322,70 (должностной оклад учителя).

должностной оклад воспитателя детского сада присмотра и оздоровления для детей, нуждающихся в длительном лечении, работающего на 1 ставку, имеющего первую квалификационную категорию: 6231 (минимальный оклад по ПКГ) + 934,65 (размер повышения оклада за первую квалификационную категорию с применением коэффициента 1,15) + 1246,20 (повышающий коэффициент за специфику учреждения с применением коэффициента 1,2) = 8411,85 (должностной оклад воспитателя).

Все доплаты и надбавки должны быть установлены от этого должностного оклада.

Пункт 14.

Например, учитель химии (основная должность), которому установлена выплата компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не может выполнять работу по совместительству по должности,

условия работы которой по результатам аттестации рабочих мест также признаны вредными и (или) опасными (например, лаборант, уборщик и т.д.)

Пункт 15.

Выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 12% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

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

2. 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):

при работе в ночное время

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.

для педагогических работников дополнительные выплаты непосредственно связанные с образовательным процессом, а именно выплаты за:

- классное руководство,

- проверку письменных работ,

- заведование отделениями, филиалами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и другие виды работ.

Выплаты стимулирующего характера:

1. 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;

особый режим работы;

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

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

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

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;

оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

2. Выплаты за качество выполняемых работ:

надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям и их заместителям:

- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.
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 за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж;
премиальные выплаты по итогам работы.

Пункт 21.

Пример заполнения тарификационных списков приведен в приложении №1
к комментариям.

Пункт 22.

Пример заполнения штатного расписания приведен в приложении № 2 к
комментариям.

Рекомендуемая форма тарификационного списка педагогических работников на _____ год

№ п/п	Показатель на начало учебного года	1-4-е классы	5-9-е классы	10-11 (12)-е классы	Итого
1	2	3	4	5	6
1.	Число классов на 01 сентября				
2.	Число классов-комплектов на 01 сентября				
3.	Число обучающихся на 01 сентября				
4.	Общее число часов преподавательской работы в неделю по тарификации, всего:				
4.1.	Число часов по учебному плану				
4.2.	Число дополнительных часов, всего:				
4.2.1.	В связи с освобождением учителя начальных классов от ведения уроков:				
	физической культуры				
	музыки				
	иностранного языка в школах с преподаванием ряда предметов на иностранном языке				
	русского языка в национальных (нерусских) сельских начальных школах				
4.2.2.	В связи с делением классов на группы при проведении занятий по:				
	иностранному языку				
	физической культуре				
	начальной военной подготовке				
	русскому языку в школах с нерусским языком обучения				

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности преподавателя предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории, дата ее присвоения	Количество часов ставки	Минимальный оклад (ставка)	Повышающие коэффициенты		Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов	Выплаты компенсации характера	Число часов в неделю				Заработная плата в месяц				Выплаты стимулирующего характера	Муниципальная надбавка	Итого		
								За квалификационную категорию	За спецификацию			1-4-е классы	5-9-е классы	10-11(12)-е классы	Итого	1-4-е классы	5-9-е классы	10-11(12)-е классы	Итого					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

Директор

Бухгалтер (экономист)

Примечание. В настоящем тарификационном списке указываются все работники, выполняющие педагогическую работу, (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы).

Для образовательных учреждений дошкольного, дополнительного образования графы 14,15,16,17,18,20 не заполняются.
 Примерная форма тарификационного списка может быть изменена с сохранением основных показателей, а именно: должности, стажа работы, образования, наличия категории, педагогической нагрузки, составляющих заработной платы.

Комментарии к приложению № 2 к приказу департамента по образованию администрации Волгограда от 03 мая 2012 г № 300.

Пункт 1.

Должностной оклад руководителя МОУ, отнесенного к 1-ой группе по оплате труда и имеющего высшую квалификационную категорию определяется следующим образом:

10 000 (средняя величина должностных окладов педагогических работников данного МОУ, непосредственно осуществляющих учебный процесс) * 1 (поправочный коэффициент для руководителей МОУ * 2 (повышающий коэффициент по 1-ой группе по оплате труда) * 1,3 (повышающий коэффициент за высшую квалификационную категорию) = 26 000 (должностной оклад руководителя);

заместителя руководителя МОУ, отнесенного к 1-ой группе по оплате труда и имеющего первую квалификационную категорию:

10 000 (средняя величина должностных окладов педагогических работников данного МОУ, непосредственно осуществляющих учебный процесс) * 0,8 (поправочный коэффициент для заместителей руководителя МОУ * 2 (повышающий коэффициент по 1-ой группе по оплате труда) * 1,15 (повышающий коэффициент за высшую квалификационную категорию) = 18 400 (должностной оклад заместителя руководителя).

Пункт 2.

Например, учитель, имеющий высшую квалификационную категорию с нагрузкой в месяц 4 часа химии в 10 «А» классе с количеством обучающихся 25 человек, 8 часов химии в 11 «Б» классе с количеством обучающихся 23 человека и 8 часов биологии в 9 «В» классе с количеством обучающихся 30 человек, то его должностной оклад определяется следующим образом:

Химия 10 «А» класс - 1,5 (стоимость 1 ученико-часа) * 25 (количество обучающихся по предмету химия) * 4 (количество часов химии по учебному плану в каждом классе) * 1,3 (повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета) * 1,3 (повышающий коэффициент за квалификационную категорию) + 1000 (доплата за неаудиторную занятость) = 1253,50

Химия 11 «Б» класс - 1,5 (стоимость 1 ученико-часа) * 23 (количество обучающихся по предмету химия) * 8 (количество часов химии по учебному плану в каждом классе) * 1,3 (повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета) * 1,3 (повышающий коэффициент за квалификационную категорию) + 2000 (доплата за неаудиторную занятость) = 2466,44

Биология 9 «В» - 1,5 (стоимость 1 ученико-часа) * 30 (количество обучающихся по предмету биология) * 8 (количество часов химии по учебному плану в каждом классе) * 1,2 (повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета) * 1,3 (повышающий коэффициент за квалификационную категорию) + 1500 (доплата за неаудиторную занятость) = 2061,60.

Должностной оклад педагогического работника будет равен 5781,54 рублей. (1253,50 руб.+2466,40 руб.+2061,60 руб.)