

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Подкуйковская основная общеобразовательная школа»
Руднянского муниципального района Волгоградской области
Положение «Об оплате труда работников МКОУ «Подкуйковская ООШ»

Введено в действие приказом директора
МКОУ «Подкуйковская ООШ»
от «03» 10 2018 г. № 151
Директор МКОУ «Подкуйковская ООШ»:



М.п.

А.В.Фигурина

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
МКОУ «Подкуйковская ООШ»
протокол от «03» 10 2018 г.
№ 6

ПОЛОЖЕНИЕ

*«Об оплате труда работников
муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Подкуйковская основная общеобразовательная школа»
Руднянского муниципального района Волгоградской области,
реализующего программы дошкольного, начального общего,
основного общего образования»*

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Руднянского муниципального района Волгоградской области от 08.04.2016 г. № 163/1 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Руднянского муниципального района Волгоградской области».
- 1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Подкуйковская основная общеобразовательная школа» Руднянского муниципального района Волгоградской области (далее - учреждения), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:
- ✓ основные условия оплаты труда работников учреждения;
 - ✓ порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
 - ✓ порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
 - ✓ условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
 - ✓ другие вопросы оплаты труда.
- 1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.
- 1.4. Заработная плата работников учреждений включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством. При этом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы должны составлять **не ниже 70 %**, суммарный размер стимулирующих выплат для работников учреждений не должен **превышать 250 %** оклада в месяц, для руководителя и его заместителей – **200%** за исключением стимулирующих выплат за стаж и премиальных выплат.
- 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. 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 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.
- 1.6. 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 учреждений формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда.

При этом на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников должно быть направлено **не менее 70 %** фонда оплаты труда учреждения (*Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11*).

- 1.7. Оплата труда работников учреждения, 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.
- 1.8. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области.
При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.
- 1.9. Условия оплаты труда работников организации, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

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 приложением 1 к настоящему Положению.
Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:
- ✓ Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.
 - ✓ Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).
- 2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:
- ✓ размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
 - ✓ требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.
- 2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", 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 Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

- 2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.
- 2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений:
- 2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.
- В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:
- ✓ учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
 - ✓ учителей, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.
- 2.5.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 2.5.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.
- 2.5.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.
- Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 % часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 % от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.
- Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные учреждения и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.
- Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.
- При невыполнении по независящим от учителя причинам объема

- установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.
- 2.5.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.
- 2.5.6. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.
- 2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.
- 2.6.1. Почасовая оплата труда учителей, 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;
 - ✓ педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;
- 2.6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
- 2.6.3. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате организации, помимо работы в должностях профессорско-преподавательского состава по совместительству могут выполнять дополнительную педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме **не более 300 часов** в год, которая не считается совместительством.
- 2.6.4. 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.
- 2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.
- 2.7.1. За педагогическими и другими работниками учреждений 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 учреждения или отделом 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.
- 2.7.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых отделом образования, опеки и попечительства, физической культуры и спорта для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.
- 2.7.3. 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 счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.7.4. 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 расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.7.5. При создании на базе образовательных учреждений 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 счет 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 объема учебной нагрузки (объема 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 объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в денежном выражении, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

работникам учреждений, 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 установленного 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 %** оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- ✓ **подкласс 3.2 - до 6 %** оклада (должностного оклада), ставки, установленных для

- различных видов работ с нормальными условиями труда;
- ✓ **подкласс 3.3 - до 8 %** оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- ✓ **подкласс 3.4 - до 10 %** (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере **24 %** 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, подтвержденных 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 объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

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

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

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

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

- ✓ работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- ✓ работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет **от 20 до 40 %** 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 2 к настоящему Положению.
- 3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем учреждения по согласованию с коллегиальным органом управления образовательным учреждением в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с обучающимися с девиантным (общественно опасным) поведением в образовательных учреждениях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением.
- 3.8. Размеры, перечень и осуществление выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения по согласованию с Учредителем или органом, осуществляющим управление в сфере образования.
- 3.9. Педагогическим работникам, привлеченным на основании приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области к дополнительной работе по подготовке и проведению ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ устанавливается компенсационная выплата без учета выполняемых работ, размер которой утверждается отдельным распорядительным актом образовательного учреждения ежегодно.

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:
 - ✓ надбавка за интенсивность;
 - ✓ персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;
 - 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - ✓ надбавка за качество выполняемых работ;
 - ✓ надбавка за квалификационную категорию (классность);
 - ✓ надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
 - 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
 - 4) премиальные выплаты:
 - ✓ премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
 - ✓ премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - ✓ 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 учета 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 учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
- 4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

- ✓ за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- ✓ за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- ✓ за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

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

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

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по 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 (классность) устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

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.

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 "В", "С", "Е" 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 Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

- ✓ при наличии ученой 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 ученой 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 ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

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

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный), указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), **не должен превышать 250 %** оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

- ✓ при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 %;
- ✓ при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 %;
- ✓ при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 %;
- ✓ свыше 15 лет - 10 %.

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 учреждении, 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 образовательных учреждений за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премияльные выплаты.

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

Общий размер премий по итогам работы **не должен превышать 300 %** оклада

(должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

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

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

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

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

4.11. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

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

- ✓ "Должности педагогических работников",
- ✓ "Должности профессорско-преподавательского состава",
- ✓ "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",
- ✓ "Должности врачей и провизоров",
- ✓ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена",
- ✓ "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень),
- ✓ "Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

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

4.13. 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.

4.14. 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 учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".
- 5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности 3.
- 5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, участия в целевых программах. Порядок и условия установления должностных окладов руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.
- Размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя организации, равный 95 % ежемесячного оклада главы Руднянского муниципального района.
- Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенной после его установления.
- При установлении должностного оклада руководителя его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.
- 5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждений, главного бухгалтера учреждения устанавливаются исходя из штатной численности работников учреждения:
- ✓ при штатной численности работников организации менее 60 единиц - на 20 % ниже должностного оклада руководителя организации;
 - ✓ от 60 и более - на 15 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.
- Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.
- При установлении должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.
- 5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.
- Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.
- Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

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

- ✓ повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- ✓ 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 повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за выслугу) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- ✓ интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;
- ✓ организация приносящей доход деятельности в учреждении.

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

- ✓ при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 %;
- ✓ при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 %;
- ✓ при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 %;
- ✓ свыше 15 лет - 30 %.

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

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей 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 % должностного оклада.

5.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера:

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера | Критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера | Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу |
|-------|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Интенсивность и высокие результаты работы | Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы | До 1,95 |
| 2. | Результативная организационно-управленческая (финансовая) | Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных | 0,05 |

| | работа | задач | |
|----|--|--|------|
| 3. | Организация приносящей доход деятельности в учреждении | Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей): | |
| | | от 100 000 до 500 000 | 0,05 |
| | | от 500 001 до 1 000 000 | 0,1 |
| | | от 1 000 001 до 2 000 001 | 0,15 |
| | | от 2 000 001 до 4 000 001 | 0,2 |
| | | от 4 000 001 до 6 000 001 | 0,25 |
| | | от 6 000 001 до 8 000 001 | 0,3 |
| | | от 8 000 001 до 10 000 001 | 0,35 |
| | | от 10 000 001 до 15 000 001 | 0,4 |
| | | от 15 000 001 до 20 000 001 | 0,45 |
| | от 20 000 001 до 30 000 001 | 0,5 | |
| | свыше 30 000 001 | 0,55 | |

5.9.2. Персональный повышающий коэффициент по показателю "организация приносящей доход деятельности в учреждении" выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

Премирование руководителя учреждения производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и ее руководителя, оценки качества работы учреждения, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может **превышать 300 %** должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен **превышать 200 %** должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, **не превышающем 100 %** 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 трехкратный средний месячный заработок этих работников.

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

- ✓ причитающаяся работнику заработная плата;
- ✓ средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника 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 организации.

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

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

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

6.5. В целях реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» из фонда оплаты труда учреждения педагогическим работникам учреждения выплачиваются единовременные выплаты в размерах, определяемых руководителем учреждения.

Выплаты производятся по основному месту работы и по основной должности и выплачиваются вместе с заработной платой.

к Положению об оплате труда работников
муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Подкуйковская основная общеобразовательная
школа» Руднянского муниципального района
Волгоградской области, реализующего
программы дошкольного, начального общего,
основного общего образования

**Размеры
базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок) по
профессиональным квалификационным группам работников муниципального
казённого общеобразовательного учреждения «Подкуйковская основная
общеобразовательная школа»
Руднянского муниципального района Волгоградской области**

| № | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии) | Базовый (минимальный) размер 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования») | |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»: -секретарь учебной части -помощник воспитателя -вожатый | 9500 |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников» | |
| | 1 квалификационный уровень: -музыкальный руководитель -старший вожатый -инструктор по физической культуре | 10100 |
| | 2 квалификационный уровень: -инструктор-методист -педагог дополнительного образования -тренер-преподаватель -педагог-организатор | 10150 |
| | 3 квалификационный уровень: -воспитатель -мастер производственного обучения -методист -педагог-психолог | 10200 |
| | 4 квалификационный уровень: -преподаватель (кроме должностей, отнесённых к | 10250 |

| | | |
|------|---|-------|
| | <p>профессорско-преподавательскому составу) -преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности -старший воспитатель -учитель -учитель-логопед</p> | |
| 1.3. | <p>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»</p> | |
| | <p>1 квалификационный уровень заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)</p> | 16000 |
| 2 | <p>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")</p> | |
| 2.1. | <p>Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"</p> | |
| | <p>3 квалификационный уровень - медицинская сестра</p> | 12075 |
| 3 | <p>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих")</p> | |
| 3.1. | <p>Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":</p> | |
| | <p>1 квалификационный уровень: -бухгалтер -бухгалтер-кассир -инженеры всех специальностей -библиотекарь -экономист</p> | 10250 |
| | <p>4 квалификационный уровень: -должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"</p> | 13000 |
| 3.2. | <p>Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня":</p> | |
| | <p>2 квалификационный уровень: - главные: механик, энергетик, экономист, технолог, инженер, эксперт</p> | 18500 |

| | | |
|------|---|-------|
| 4 | Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих») | |
| 4.1 | Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»: | |
| | <p>I квалификационный уровень:</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <ul style="list-style-type: none"> -гардеробщик -истопник -кастелянша -кладовщик -сторож (вахтёр) -дворник -уборщик служебных помещений -кухонный работник -машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья -рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда) -оператор газовой котельной, - подсобный рабочий; | 7500 |
| 4.2. | Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня» | |
| | <p>I квалификационный уровень:</p> <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <ul style="list-style-type: none"> -водитель автомобиля - повар; | 10000 |
| | <p>2 квалификационный уровень:</p> <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</p> | 11000 |
| | <p>4 квалификационный уровень:</p> <p>наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо ответственные работы):</p> <ul style="list-style-type: none"> -водители автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие I класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников). | 11500 |

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Подкуйковская основная общеобразовательная школа» Руднянского муниципального района Волгоградской области, реализующего программы дошкольного, начального общего, основного общего образования

Размер компенсационных выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных

| № п/п | Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных | Размер (проценты) |
|-------|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | За работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы; Адаптированные программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости) | руководителям, педагогическим работникам - до 15 % пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 % пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 2 | 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 % пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 3 | Руководителям, педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах), логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, центре психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения | до 10 % пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 4 | Работникам образовательной организации за работу с обучающимися, ВИЧ-инфицированными, больными вирусом иммунодефицита человека (СПИД); Работникам, занимающим административные должности, должности учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования, должности медицинского и | до 10 % пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |

| | | |
|-----|--|--|
| | технического персонала, за работу с обучающимися из "группы риска" по заболеванию туберкулезом | |
| 5 | За проверку письменных работ: | |
| 5.1 | 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 % пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 5.2 | Учителям, преподавателям по иностранному языку, химии, биологии, физике, истории (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) | до 5 % пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 6 | За классное руководство: в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); | до 20 % от оклада (должностного оклада), ставки |
| 7 | За заведование (руководство) кабинетами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями | до 10 % оклада (должностного оклада), ставки |
| 8 | Учителю начальных классов за сложность работы в спаренных классах | до 25% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 9 | За проверку письменных работ в образовательных учреждениях, применяющих дистанционные образовательные технологии: | |
| 9.1 | Учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме учебных курсов); Учителям по русскому языку и литературе, математике (кроме учебных курсов); | до 10 % пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке |
| 9.2 | Учителям по другим предметам (кроме учебных курсов) | до 5 % пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке |
| 10 | Учителю за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: - организация работы в спортивных секциях; - проведение в школе соревнований; - ремонт спортивного инвентаря; - участие в районных, областных соревнованиях | до 20 % от оклада (должностного оклада), ставки |
| 11 | Учителю или другому работнику школы за организацию бесплатного питания школьников | до 10% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 12 | Работнику, выполняющему обязанности кладовщика, за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ (составление меню, отчетность и др.) | до 50% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 13 | Одному из педагогических работников за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детей | до 15% от оклада (должностного оклада), ставки |

| | | |
|----|--|--|
| 14 | Ведение делопроизводства, архива при отсутствии соответствующей должности педагогическим или другим работникам | до 50% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 15 | Педагогическому работнику за выполнение обязанности ответственного за безопасность дорожного движения | до 10% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 16 | Педагогическому работнику за выполнение обязанности специалиста по охране труда | до 10% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 17 | Педагогическому работнику за организацию подвоза детей (сопровождение) | до 20% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 18 | Учителю или другому работнику школы за ведение сайта школы | до 30% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 19 | Учителю или другому работнику школы ответственному за тепловое хозяйство | до 5% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 20 | За работу с библиотечным фондом учебников и ведение библиотечной работы, при отсутствии должности библиотекаря | до 25% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 21 | Выплата за работу не входящую в круг прямых обязанностей <ul style="list-style-type: none"> - оформительская работа - работа музыкального руководителя - работа секретаря педсовета | до 10% от оклада (должностного оклада), ставки до 10% от оклада (должностного оклада), ставки до 10% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 22 | Учителю химии и физики за подготовку к лабораторным работам при отсутствии в штате лаборанта | до 10% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 23 | Водителю за техническое обслуживание школьного автобуса при отсутствии в штате должности механика | до 100% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 24 | Уборщику служебных помещений за уборку туалетов | до 50% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 25 | Педагогическому или другому работнику школы ответственному за противопожарную безопасность | до 10% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 26 | Педагогическому или другому работнику школы ответственному за ГО ЧС и профилактику терроризма | до 10% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 27 | За выполнение обязанности оператора электронной почты | до 30% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 28 | Завхозу или другому работнику школы за сохранность здания и оборудования. | до 20% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 29 | Оператору Единой информационной сети «Сетевой город. Образование», ФИС ФРДО. | до 30% от оклада (должностного оклада), ставки |

| | | |
|----|---|---|
| 30 | Педагогическому или другому работнику школы за сложность и напряжённость: - еженедельные консультации в рамках подготовки к ГИА; - пилотное введение ФГОС второго поколения; - сопровождение индивидуальных проектов в 9-11 классах; - проведение текущего ремонта в помещениях учреждения. | до 100% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 31 | Педагогическому работнику ответственному за организацию работы детско-юношеского объединения школы. | до 20% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 32 | Педагогическому работнику ответственному за профилактику детского дорожно-транспортного травматизма | до 10% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 33 | Педагогическому работнику за исполнение обязанностей заместителя директора по УВР (при отсутствии должности в штатном расписании) | до 100% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 34 | Педагогическому работнику за исполнение обязанностей заместителя директора по ВР (при отсутствии должности в штатном расписании) | до 100% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 35 | Работнику школы за работу по текущему ремонту при отсутствии в штате рабочего по текущему ремонту. | до 20% от оклада (должностного оклада), ставки |
| 36 | Педагогическому или другому работнику школы за организацию работы на пришкольных цветниках. | до 10% от оклада (должностного оклада), ставки |



Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено 22 листа
« 3 » 10 2018 г.

Директор МКОУ «Подкуйковская
ООШ» А.В.Фигурина