

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
БЕЛОПРУДСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете протокол
№ 5 от 02.03.2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
и.о. директора МКОУ Белопрудской
СШ
/Аветова Ю. А./
Приказ №25/1 от 02.03.2026 г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения
Белопрудская средняя школа Даниловского муниципального района Волгоградской
области**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с **Законом** Волгоградской области от 6 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", **постановлением** Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, с изменениями от 14 мая 2025 года №487-п в «Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Администрации Даниловского муниципального района Волгоградской области», утвержденным постановлением администрации Даниловского муниципального района от 14.06.2024 г. № 687-п

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Даниловского муниципального района (далее - учреждения) и включает в себя:
основные условия оплаты труда работников учреждений;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
показатели выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений 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**.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждений устанавливается 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, и средств, бюджета Даниловского муниципального района, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

1.6. Оплата труда работников учреждений, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в

ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области, Администрации Даниловского муниципального района.

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

1.8. Условия оплаты труда педагогических работников, 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 работников 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) (**Приложение 1**);

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 6 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, Администрации Даниловского муниципального района.

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 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 другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых 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, и оформляется тарификационным списком по форме, установленной органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

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

2.5.6. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении:

руководителем образовательного учреждения, - определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется руководителем образовательного учреждения.

Учебная (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

2.5.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

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 учреждения;

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

2.6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.7. 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 учреждений при согласовании с руководителем учреждения или органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

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

2.7.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления Администрации Даниловского муниципального района, органом осуществляющим управление в сфере образования и образовательными учреждениями для учащихся Даниловского муниципального района, 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. Педагогическими 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. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений, 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 (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

3.5. Выплаты 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, не указанным в **пункт 3.1**, 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 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

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

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

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

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, 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 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

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

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со **статьей 154** Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах установленных согласно **Приложению 2** к настоящему Положению.

3.6.2. Выплаты за дополнительную оплачиваемую работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом, предусмотрены **Приложением 3** к настоящему Положению.

3.7. Выплаты компенсации педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

3.7.1. Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по

образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (далее именуется - ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее именуется - ОГЭ), государственного выпускного экзамена (далее именуется - ГВЭ).

3.7.2. Компенсационная выплата за работу в пункте проведения экзамена (далее именуется - ППЭ), сопровождение обучающихся, а также в составе территориальной предметной комиссии (далее именуется - ТПК), территориальной конфликтной комиссии (далее именуется - ТКК) для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования осуществляется педагогическим работникам образовательным учреждением.

3.7.3. Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам, указанным в **разделе I** "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной **постановлением** Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

- 1) руководителей ППЭ;
- 2) членов ГЭК;
- 3) технических специалистов;
- 4) организаторов в аудитории ППЭ;
- 5) организаторов вне аудитории ППЭ;
- 6) ассистентов;
- 7) специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
- 8) экзаменаторов-собеседников для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;
- 9) экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ по химии;
- 10) председателей и членов ТПК и ТКК для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования (далее именуются - председатели, члены ТПК, ТКК);
- 11) представителей образовательных организаций, сопровождающих обучающихся.

3.7.4. Компенсационная выплата производится педагогическим работникам в соответствии со **статьями 165, 170** Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (далее - комитет) списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее именуется - списки), за исключением представителей образовательных организаций, сопровождающих обучающихся, компенсационная выплата которым осуществляется на основании приказа руководителя образовательной организации.

3.7.5. Списки формируются отделом образования, опеки и попечительства администрации Даниловского муниципального района на основе соответствующих предложений образовательных организаций и направляются для утверждения в комитет образования, науки и молодежной политики Волгоградской области.

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

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

3.7.8. Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности за час.

3.7.9. Компенсационная выплата осуществляется образовательным учреждением-работодателем педагогического работника, участвующего в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, сопровождающего обучающихся на ГИА после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, установленных образовательной организации на текущий финансовый год.

3.7.10. В период подготовки и проведения ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ руководитель ППЭ ведет учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве руководителя ППЭ, членов ГЭК, технических специалистов, организаторов в аудитории ППЭ, организаторов вне аудитории ППЭ, ассистентов, специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменаторов-собеседников для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме, экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ по химии, представителей образовательных организаций, сопровождающих обучающихся; уполномоченное лицо отдела образования, опеки и попечительства администрации Даниловского муниципального района ведет учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве председателей, членов ТПК, ТКК.

Учет фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, осуществляется по форме согласно [Приложению 4](#) к настоящему Положению (далее именуется - ведомость учета фактически выполняемого объема работ).

3.7.11. По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ или уполномоченное лицо отдела образования, опеки и попечительства передает руководителю образовательной организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме, эксперта, оценивающих выполнение лабораторных работ по химии, представителя образовательной организации, сопровождающих обучающихся, председателя, члена ТПК, ТКК, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

3.7.12. Образовательная организация, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме, эксперта, оценивающих выполнение лабораторных работ по химии, представителя образовательной организации, сопровождающих обучающихся, председателя, члена ТПК, ТКК, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам рассчитывает размер

компенсационной выплаты и осуществляет компенсационную выплату педагогическому работнику.

3.7.13. Нормативы компенсационных выплат педагогическим работникам, привлекаемым в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме, эксперта, оценивающих выполнение лабораторных работ по химии, представителя образовательной организации, сопровождающих обучающихся, председателя, члена ТПК, ТКК, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования приведены в **Приложении 5** к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 150 процентов от должностного оклада;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 100 процентов;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет от должностного оклада.
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия;
- 5)повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности
- б) персональный повышающий коэффициент к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам в размере до 50%, работающим первые три года.

Специалистам, имеющим менее 1 ставки повышающий коэффициент за работу в сельской местности в размере пропорционально нагрузке.

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.

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 организации 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 в соответствии с **Приложением 6** выплачивается: 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 важных разовых вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке; при нагрузке ниже ставки - пропорционально нагрузке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

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

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

водителям автомобилей 1-го класса - до 15 процентов;

водителям автомобилей 2-го класса - до 5 процентов.

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

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 устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание 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, но не более 7000 рублей 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, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ведомственных наград Министерства Просвещения Российской Федерации (медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетное звание "Почетный работник сферы образования РФ", почетное звание "Почетный работник общего образования РФ", почетное звание "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ", нагрудный знак "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "За милосердие и благотворительность", нагрудный знак "Почетный наставник", нагрудный знак "За верность профессии", нагрудный знак "Молодость и профессионализм" - до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в **пунктах 4.1, 4.4, 4.5** настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

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

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

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

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

свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в 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 учреждения 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. Премииальные выплаты.

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

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

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

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

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

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

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

4.11. 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.

4.12. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочем поселке Даниловского муниципального района 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).

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей 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. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 5;

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, участия в целевых программах и др.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям учреждения определяются нормативным правовым актом органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, согласованным в установленном порядке.

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

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

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

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

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

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

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя 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:

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты;
- выплаты стимулирующего характера по целевым показателям за интенсивность, высокие результаты и качество работы.

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

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

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его 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 руководителем органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя 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 трехкратного размера должностного оклада.

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

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю учреждения устанавливается в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности работы, устанавливаемых органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

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

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

Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов. Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов должностного оклада в расчет на год.

5.10. 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 состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов. Возложение на педагогического работника дополнительных по отношению к его должностным обязанностям видов работ, непосредственно связанных с

образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по конкретной должности: классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и др. возможно только на основании его добровольного письменного согласия, за их выполнение должна быть предусмотрена дополнительная оплата, а условие об их выполнении включается в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему, при этом конкретизируется содержание дополнительных видов работ, сроки их выполнения и размер оплаты.»

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель отдела образования, опеке и попечительству Администрации Даниловского муниципального района на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя учреждения 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 учреждений.

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 организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочем поселке Даниловского муниципального района Волгоградской области, определяется в соответствии с **Законом** № 964-ОД.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Белопрудской средней школы Даниловского
муниципального района Волгоградской области

Размеры должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников образовательных учреждений, подведомственных Администрации Даниловского муниципального района

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер должностного оклада (в рублях)
1	2	3
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня": помощник воспитателя	13365
1.2	Профессиональная квалификационная группа "Должности	

	работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	
	младший воспитатель	13505
1.3	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	
	музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор по физической культуре	15831
	2 квалификационный уровень:	
	концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	15910
	3 квалификационный уровень:	
	методист, педагог-психолог, мастер производственного обучения, воспитатель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15987
	4 квалификационный уровень:	
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь, старший воспитатель, учитель-логопед	16065
1.4	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений"	
	- директор общеобразовательного учреждения, заведующий дошкольным образовательным учреждением, директор дополнительного образования	22506
2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"	
	2 квалификационный уровень:	
	Медицинская сестра диетическая	18023
	3 квалификационный уровень:	
	медицинская сестра	18925
	5 квалификационный уровень:	
	старшая медицинская сестра	20727
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")	
	1 квалификационный уровень:	
	делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка	13365
3.1	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень:	
	инспектор по кадрам, лаборант, художник	13365
	2 квалификационный уровень:	
	старший инспектор по кадрам, заведующий хозяйством	14066
	3 квалификационный уровень:	
	заведующий производством (шеф-повар)	14771
	4 квалификационный уровень:	

	Механик, контролер технического состояния автотранспортного средства	15756
3.2	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень: без категории: бухгалтер, программист, библиотекарь, экономист, специалист по закупкам, контрактный управляющий	14419
3.3	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня"	
	1 квалификационный уровень: начальники отделов: кадров, финансового	25318
	2 квалификационный уровень: главный (старший) экономист, главный эксперт	26021
	3 квалификационный уровень:	
	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	26725
4.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих")	
4.1	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, истопник, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор котельной	10551
	2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	12660
4.2	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, повар, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, инженер теплотехник	14066
	2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15473
	3 квалификационный уровень:	
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено	15756

присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4 квалификационный уровень:	
наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	16176

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Белопрудской средней школы Даниловского
муниципального района Волгоградской области

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 специальные образовательные программы для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); имеющих специальные (коррекционные) отделения (классы, группы) для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии	руководителям, педагогическим работникам до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки;

	или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	
2.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за проверку письменных работ: - учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); - учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
	- учителям, преподавателям по иностранному языку,	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	за классное руководство: в общеобразовательных учреждениях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 20 процентов от оклада (базового оклада), ставки
5.	за заведование (руководство) вечерним, заочным отделением, кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, спортивным залом	до 5 процентов оклада (базового оклада), ставки
6.	за работу с детьми в логопедических группах	до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы
7.	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	5000 рублей

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Белопрудской средней школы Даниловского
муниципального района Волгоградской области

Размер компенсационных выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей

N п/п	Наименование выплаты	Размер (проценты)
1	за работу в классе-комплекте	до 15 процентов оклада
2	За внеклассную работу по физкультуре	до 20 процентов оклада
3	за оформление больничных листов и документации	до 20 процентов оклада
4	учителю начальной школы за заведование школой	до 20 процентов оклада
5	за руководство школьным и районным методическим объединением	до 15 процентов оклада

6	за работу с сайтом	до 30 процентов оклада
7	ответственному за охрану труда	до 60 процентов оклада
8	за ведение делопроизводства	до 20 процентов оклада
9	за работу с библиотечным фондом	до 50 процентов оклада
10	за сопровождение детей	до 20 процентов оклада

Приложение 4
к **Положению**
об оплате труда работников муниципального
казенного общеобразовательного учреждения
Белопрудской средней школы Даниловского
муниципального района Волгоградской области

ВЕДОМОСТЬ
учета фактически выполняемого объема работ педагогическими
работниками, привлекаемыми к подготовке и проведению государственной
итоговой аттестации по образовательным программам основного общего
и среднего общего образования

Месяц: _____ год: _____

№ п/п	ФИО работника	Должность и место работы	Исполняемые обязанности (выбрать нужное: руководитель ППЭ, член ГЭК, технический специалист, организатор в аудитории ППЭ, организатор	Дата (даты) выполнения работ	Выполненный объем работ, часов	Ознакомление под подпись
-------	---------------	--------------------------	---	------------------------------	--------------------------------	--------------------------

			вне аудитории ППЭ, ассистент, специалист по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатор-собеседник для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме, эксперт, оценивающий выполнение лабораторных работ по химии; представитель образовательной организации, сопровождающих обучающихся; член ТПК, председатель ТКК, член ТКК,)			

Руководитель ППЭ № _____ / _____ /
 Уполномоченное лицо отдела образования (для ТПК и
 ТКК) _____ / _____ /

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников муниципального
казенного общеобразовательного учреждения
Белопрудской средней школы Даниловского
муниципального района Волгоградской области

Размер компенсационных выплат за работу педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
1	Руководитель ППЭ	Исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час с учетом повышающего коэффициента, и предусматривается в Положении об оплате труда работников образовательного учреждения
2	Члены ГЭК	
3	Технические специалисты	
4	Организаторы в	

	аудиториях ППЭ	
5	Организаторы вне аудитории ППЭ	
6	Ассистенты	
7	Специалист по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ,	
8	Экзаменатор-собеседник для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме,	
9	Эксперт, оценивающий выполнение лабораторных работ по химии,	
10	Представитель образовательной организации, сопровождающих обучающихся	
11	Председатель и члены ТПК, ТКК	

Приложение № 6
к **Положению**
об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Белопрудской средней школы Даниловского муниципального района Волгоградской области

№ п/п	Результативность работы (критерии) Размер показателя: до 100%	Критерии	Шкала оценивания, макс. балл	Подтверждение	Примечание
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1.	надбавка за интенсивность			до 100%	
1.1.1	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:				

1.1.1 .1.	положительная динамика учебных достижений обучающихся				
1.1.1 .1.1.	уровень учебных достижений - качество обучения за указанный период (в зависимости от уровня сложности предмета)	1 уровень (математика, русский язык, физика) 100% - 70% 69% - 50% 49% - 40%	15 10 5	Информация из "Сетевого города. Образования"	За указанный период
		2 уровень (обществознание, информатика, иностранный язык, химия) 100% - 70% 69% - 50% 49% - 40%	12 7 3		
		3 уровень (биология, история, география, литература) 100% - 70% 69% - 50%	8 5		
		4 уровень (физическая культура, музыка, ИЗО, технология) 100% - 70%	4		
1.1.1 .1.2.	уровень учебных достижений 1-4 классы-качество обучения за указанный период (определяется на класс в целом):	100% - 70% 69% - 50% 49% - 40%	10 6 3	Информация из "Сетевого города. Образования"	За указанный период
1.1.1 .2.	участие в выполнении важных и ответственных работ	на усмотрение руководителя ОУ - до 10 баллов			
1.1.1 .3.	оперативное и результативное решение организационных, методологических, хозяйственных, экономических и прочих задач по заданию	Образцовое санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работа по наполнению материально	10б	Справка администрации	

	администрации образовательной организации	й базы кабинета, эффективное использование ресурсов кабинета в образовательном процессе			
1.1.1 .4.	публикации в электронных и печатных изданиях и т.п., в том числе по итогам участия в экспериментальной и инновационной деятельности образовательной организации				
	Издательская деятельность и публикации в печатных изданиях по профессиональной деятельности по реализации социокультурных проектов		10 б	Копия издания	(разовый учет)
1.1.1 .5.	участие в работе методических советов и объединений, в мероприятиях научно-методического направления				
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), внеклассных мероприятий по предмету, написание авторской программы, наличие опубликованных работ, участие в работе педагогических и научно-методических советов, методических семинарах и выставках методических объединений - уровень школы		2 б	приказ	(за каждое участие)
	- уровень муниципальный		5 б	Распоряжение ОО, выписка из РМО	(за каждое участие)
	- уровень региональный		10 б	Сертификат участия	(за каждое участие)
1.1.1 .6.	результативность участия обучающихся в предметно-ориентированных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.				
	Олимпиады, конкурсы: - уровень школы - уровень муниципальный - уровень региональный Рейтинговые конкурсы, соревнования - уровень муниципальный (за каждое участие) - уровень региональный (за каждое участие) Творческие, исследовательские, проектные работы и презентация их на: - уровень школы		2б 10б 20б 10 15 5 10 20	Протоколы результатов Протоколы результатов Приказы, грамоты, сертификаты	

	- уровень муниципальный - уровень региональный				
1.1.2	за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных инновационных, экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе				
1.1.2	использование современных (развивающих, проектных, исследовательских и других) образовательных технологий в процессе обучения и воспитания				
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	5 б	(из аналитических справок администрации)		
	Деятельность по овладению и внедрению в педагогический процесс ИКТ: Постоянное использование Эпизодическое использование, но не реже 3 раз в четверть)	10 5	Справка администрации		
1.1.2	результативность участия в конкурсах педагогического мастерства				
	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства - уровень муниципальный (победитель/призер/ участник) - уровень региональный (победитель/призер/ участник)	20/15/10 30/25/20	Грамоты, благодарственные письма		
1.1.2	разработка и реализация социокультурных проектов				
	Участие в конкурсах и др. мероприятиях на методических сайтах, в интернет-порталах (за указанный период)	5 б	Скриншот Свидетельство об участии	(разовый учет)	
1.1.2	обобщение, защита, трансляция собственного педагогического опыта: проведение мастер-классов, открытых занятий, разработка и реализация игровых программ и образовательных событий во внешней среде				
1.1.2	Открытые уроки, мастер-классы	- уровень школы	5 б	приказ	За каждое участие
4.1.		- уровень муниципальный	10 б	Выписки из протокола РМО	За каждое участие
		- уровень региональный	15 б	Сертификат участия	За каждое участие
1.1.2	Своевременное, эффективное планирование и организация образовательного процесса: проведение ежедневных уроков в рамках ВШК		10 б	(из аналитических справок администрации)	
1.1.2	Внеклассная работа по предмету: Участие в методической и предметной неделе		5	Приказ по школе	

1.1.2 .4.4.	Проведение выездных учебных экскурсий, туристических слетов и пр. по предмету в учебное время/ выходное время (при наличии приказа по школе)	10	Приказ	(за каждое участие)
1.1.2 .4.5.	Выступление и участие в научно-практических конференциях - уровень школы (выступление/участие) - уровень муниципальный (выступление/участие) - уровень региональный (выступление/участие)	5/10 10/15 15/20	Приказ Распоряжение Сертификат	(за каждое участие)
1.1.3	за сложность и напряжённость выполняемой работы			
1.1.3 .1.	профессиональная ответственность и высокий исполнительный уровень выполнения требований законодательства	на усмотрение руководителя ОУ - до 10 баллов		
1.1.3 .2.	участие в информационном обеспечении и открытости образовательного процесса, в том числе наполняемости сайта образовательной организации, электронном документообороте и т.д.			
1.1.3 .2.1.	Образцовое ведение школьной и классной документации	15б	Справка администрации	
1.1.3 .2.2.	Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение электронного классного журнала "Сетевой город. Образование"	20б	Справка администрации	
1.1.3 .2.3.	Использование в обучении образовательных платформ "Учи.ру" и пр.	20 б.	Сертификат	
1.1.3 .2.4.	Введение индивидуального сайта (страница социальной сети) педагога - регулярно - эпизодически	10 б. 5 б.	Адрес сайта	
1.1.3 .3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие классных руководителей с родителями и другими участниками образовательных отношений, социальными партнёрами			
1.1.3 .3.1.	Классное руководство в классах с учащимися с девиантным поведением (дети "группа риска", дети состоящие на учете в КДН и ПДН)	10б	План ВР	
1.1.3 .3.2.	Дополнительная нагрузка классных руководителей (1, 9, 11 классы)	2б	Приказ о назначении классного руководства	
1.1.3 .3.3.	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного	5 б		

	руководителя (отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)			
1.1.3 .3.4.	Организация самоуправления в ученическом коллективе	5 б	План ВР	
1.1.3 .3.5.	Наличие регулярного контроля со стороны классного руководителя за школьной формой	10 б	Справка администрации школы	
1.1.3 .3.6.	Участие в современных проектах "Билет в будущее", "Волонтерское движение", "Юнармия", "Движение первых", "РДШ" и пр.	10 б	Регистрация на сайтах и участие в мероприятиях	
1.1.3 .4.	участие в деятельности региональной инновационной площадки			
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	10 б	приказ	
1.1.3 .5.	участие в работе экспертных групп, комиссий, в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований			
	3.4. Деятельность в составе жюри конкурсов и олимпиад, экспертных и аттестационных комиссий - уровень школы - уровень муниципальный - уровень региональный	5 б 10 б 20 б	Приказ Распоряжение Сертификат	(разовый учет)
2.	Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1.	надбавка за качество выполняемых работ	до 50%		
2.1.1	за профессионализм и оперативность в решении вопросов			
2.1.1 .1.	наличие публикаций по профессиональной деятельности	10 б	копия издания	(разовый учет)
2.1.1 .2.	профессиональная компетентность и создание положительного имиджа образовательной организации			
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	5 б.	На усмотрении администрации	
2.1.2	за отсутствие претензий к результатам выполнения работ			
2.1.2 .1.	отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках	на усмотрение руководителя ОУ - до 10 баллов		

2.1.3 .	за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации			
2.1.3 .1.	успешность реализации образовательных программ повышенного уровня подготовки			
2.1.3 .1.1.	Организация наставничества	20 б	Свидетельство, сертификат об участии в мероприятиях "Наставничество"	
2.1.3 .1.2.	Работа с одаренными учащимися и учащимися, требующими особого педагогического внимания			
2.1.3 .1.2. 1.	Система индивидуально-групповых занятий с одаренными детьми	5б	План индивидуальной работы, рабочая программа, заверенная директором	(за каждого ребенка)
2.1.3 .1.2. 2.	Система индивидуально-групповых занятий с детьми ОВЗ (или в классах с детьми ОВЗ, индивидуальное обучение на дому)	5 б	План индивидуальной работы, рабочая программа, заверенная директором	(за каждого ребенка)
2.1.3 .2.	соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам выполнения работ, соблюдение установленных сроков выполнения работ		на усмотрение руководителя ОУ - до 10 баллов	