

СОГЛАСОВАНО
НА ЗАСЕДАНИИ
УПРАВЛЯЮЩЕГО СОВЕТА
ПРОТОКОЛ №3 ОТ
14.02.2024Г.

ПРИНЯТО
НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ
ТРУДОВОГО
КОЛЛЕКТИВА
ПРОТОКОЛ №3
ОТ 14.02.2024Г



«УТВЕРЖДАЮ»
ДИРЕКТОР МАОУ «СШ № 4»
ВЛАСОВА Е.А.
ПРИКАЗ №65 ОТ 14.02.2024Г.

ПОЛОЖЕНИЕ №22

об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средней школы № 4»
городского округа город Урюпинск Волгоградской области
по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»
на 2023-2024 учебный год
(в новой редакции)

Введено в действие приказом № 65 от 14.02.2024г

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 4» городского округа город Урюпинск Волгоградской области (далее по тексту учреждение) по виду экономической деятельности «Образование среднее общее» (далее по тексту – положение) разработано в соответствии с постановлениями администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 1 сентября 2016г. № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее» (в редакции №1141-п от - 20.12.2023 года), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее положение 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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, городского округа город Урюпинск Волгоградской области, Типовым положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск, с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований или объема субвенций, представляемых из областного бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6. 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.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области.

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

1.8. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

1.9. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Основные условия оплаты труда работников

2.1.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников учреждений (приложение 1 к настоящему типовому положению) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

2.1.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (далее именуется - оклад (должностной оклад), ставка) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем в типовом положении об оплате труда;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе

"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного в размере 3 880 рублей постановлением администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 29 августа 2018 г. № 658-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 31 марта 2016 г. № 311-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск 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, нормативными правовыми актами администрации городского округа г. Урюпинск.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный в размере 3 880 рублей постановлением администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 29 августа 2018 года № 658-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 31 марта 2016 г. № 311-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области», применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.1.4. К базовым окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса).

2.1.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - 0,30 от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - 0,15 от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию (классность) работникам, занимающим должности по профессиональной квалификационной группе работников культуры, искусства и кинематографии в пределах одного звена профессиональной квалификационной группы, по которым предусмотрено должностное категорирование (ведущий, первой, второй категории) устанавливается в следующих

размерах:

при наличии категории «ведущий» - 0,10 от базового оклада (должностного оклада), ставки;

при наличии первой категории – 0,07 от базового оклада (должностного оклада), ставки;

при наличии второй категории – 0,05 процентов от базового оклада (должностного оклада), ставки.

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.

2.1.6. Повышающий коэффициент за специфику работы в классе, группе устанавливается следующим работникам:

в классе, группе для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и реализующими адаптированные программы - работникам образования, отнесенным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), - 0,20 от базового оклада (должностного оклада), ставки, прочим работникам - 0,15 от базового оклада (должностного оклада), ставки;

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, основанные на дифференциации содержания, обеспечивающей углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - 0,15 от базового оклада (должностного оклада), ставки;

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, за специфику работы в группах (раннего возраста, подготовительных, разновозрастных, оздоровительной направленности) – 0,40 от базового оклада (должностного оклада), ставки;

работникам образования за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения, дистанционное обучение - 0,20 от базового оклада (должностного оклада), ставки.

Конкретный перечень работников учреждения, которым может устанавливаться повышающий коэффициент за специфику работы в классе, группе, определяется в локальном акте учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения, органом самоуправления учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения определяются путем суммирования размера базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

Размер повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

2.1.8. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ.

2.1.9. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам учреждения, производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

2.1.10. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

2.1.11. Руководители учреждений обязаны:

проверять документы, подтверждающие присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а также документы об образовании, общем стаже и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников учреждений;

ежегодно составлять и утверждать на работников учреждений, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки педагогических работников учреждений;

вносить соответствующие изменения в тарификационные списки педагогических работников учреждений;

нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

2.1.12. Размер оплаты труда педагогических работников учреждения определяется с учетом следующих условий:

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

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

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников учреждений на основе тарификации;

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

особенностей исчисления почасовой оплаты труда.

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

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

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.2. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, и может быть связана с:

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

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся (воспитанников), приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и по окончании учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по образовательному учреждению привлекаются педагогические работники в дни работы не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут по окончании их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетом и другими обязанностями).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом

образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

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

Предоставление учебной нагрузки (преподавательской работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам

других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

При возложении на педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

В порядке, предусмотренном настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка педагогических работников учреждений дополнительного образования.

2.2.4. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае: учителям 1 - 4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.2.5. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

2.2.7. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который может выполняться в той же образовательной организации:

руководителем образовательной организации, - определяется учредителем;

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

Учебная (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая

руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной (преподавательской) работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

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

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

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

2.2.11. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате: часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

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

часов педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку

заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.2.13. Размеры коэффициентов, применяемых к базовым окладам, для определения размера ставки для почасовой оплаты труда устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2.2.14. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением 1 настоящему типовому положению.

2.3. Особенности оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях и лагерях дневного пребывания.

2.3.1. За педагогическими и другими работниками учреждений при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

2.3.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых на базе муниципальных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области, 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.

2.4. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации.

2.4.1. Работникам учреждения, привлекаемых в качестве руководителей пунктов проведения экзаменов (далее - ППЭ), членов государственной экзаменационной комиссии для проведения государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, технических специалистов, организаторов в аудитории ППЭ, организаторов вне аудитории ППЭ, ассистентов для обучающихся, выпускников прошлых лет с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, выпускников прошлых лет детей-инвалидов и инвалидов, а также тех, кто обучался по состоянию здоровья на дому, в образовательных организациях, в том числе санаторно-курортных, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для нуждающихся в длительном лечении, 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, членов предметных комиссий для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования на территории Волгоградской области (далее именуется – предметная комиссия), членов конфликтных

комиссий для проведения ГИА по основным общеобразовательным программам (далее именуется - конфликтная комиссия), устанавливаются компенсационные выплаты.

2.4.2. Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам, указанным в разделе «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей руководителей образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

- руководителей ППЭ;
- членов ГЭК,
- технических специалистов;
- организаторов в аудитории ППЭ;
- организаторов вне аудитории ППЭ;
- ассистентов;
- председателей и членов предметной комиссии, конфликтной комиссии для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования (далее именуются – председатели, члены предметной комиссии, конфликтной комиссии);
- специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
- экзаменаторов-собеседников для проведения ГВЭ в устной форме;
- экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ по химии;
- представителей образовательных организаций, сопровождающих обучающихся.

2.4.3. 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.

2.4.4. Компенсационная выплата осуществляется образовательной организацией – работодателем педагогического работника, участвующего в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджету городского округа г. Урюпинск 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 общеобразовательной организации на текущий финансовый год.

2.4.5. 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, ассистентов, специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменаторов-собеседников для проведения ГВЭ в устной форме, экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ по химии, представителей образовательных организаций, сопровождающих обучающихся, председатели предметной комиссии, конфликтной комиссии ведут учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве председателей членов предметной комиссии, конфликтной комиссии.

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, установленной приказом

комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (далее – ведомость учета фактически выполняемого объема работ). Ведомость учета фактически выполняемого объема работ заполняется отдельно на каждую образовательную организацию, педагогические работники которой привлекались к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

2.4.6. По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передает руководителю образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник, привлекаемый в качестве члена территориальной предметной комиссии, территориальной конфликтной комиссии, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

2.4.7. По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передает руководителю образовательной организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории в ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатора-собеседника для проведения ГВЭ в устной форме, эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ по химии, представителя образовательной организации, сопровождающего обучающегося, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней председатель предметной комиссии, конфликтной комиссии передает руководителю образовательной организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве председателя или члена предметной комиссии, конфликтной комиссии, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

2.4.8. 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 ГВЭ в устной форме, эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ по химии, представителя образовательной организации, сопровождающего обучающегося, председателя, члена предметной комиссии, конфликтной комиссии, 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. 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 базовому 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 по результатам специальной оценки условий труда.

3.5.1. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента от базового оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

подкласс 3.1 - 4 процента базового оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

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

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) базового 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 базового оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.3.5.2. 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].

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

3.6.2. 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 базовому окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

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

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

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

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

3.6.5. 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. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

3.6.6. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных настоящим разделом положения и другие компенсационные выплаты, определенные образовательным учреждением, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются настоящим положением и приложением №2 к настоящему положению.

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

образовательных организаций, сопровождающих обучающихся, компенсационная выплата которым осуществляется на основании приказа руководителя образовательных организаций.

3.6.8. Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час, и предусматривается в положении об оплате труда работников образовательной организации.

Размер компенсационной выплаты за час устанавливается с учетом повышающего коэффициента – 0,4.

3.6.9. Расчет, начисление, выплата компенсации производятся в срок до 31 декабря текущего года.

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 базовому окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов к базовому окладу (должностному окладу), ставке;

б) персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;

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

4) премиальные выплаты:

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к базовому 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, ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также с учетом содержания портфолио работника. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются сроком на один учебный год по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

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 творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, Базовых школ, опорных школ по дистанционному, инклюзивному обучению, межшкольных центров, Ресурсных центров, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы.

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 базовому окладу (должностному окладу), ставке.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к базовому 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.

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

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - 30 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки 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.

При наличии нескольких государственных, отраслевых и ведомственных наград стимулирующая выплата осуществляется за наградой высшую по достоинству.

4.6. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 4.4, 4.5 настоящего типового положения, не должен превышать 250 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от выслуги лет в образовательных учреждениях, выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка (выплата) в следующих размерах от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- от 2 до 5 лет – 3 %
- от 5 до 10 лет – 5 %
- от 10 до 20 лет – 8 %
- свыше 20 лет - 10 %.

Надбавка к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет в учреждении устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня

представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

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

4.8. Премияльные выплаты.

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

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

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 базового 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 настоящим Положением и (или) коллективным договором.

4.10. 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.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Зарплата 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. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, 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):

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».

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления,

особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностного оклада руководителю учреждения определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения являются: количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

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

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Типового положения.

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

5.7. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за выслугу лет;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

3) премиальные выплаты:

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) 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].

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в положении об оплате труда в соответствии с разделом 4 настоящего положения».

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается руководителю учреждения в размере, определенном разделом 4 настоящего положения;

5.9. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения 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 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.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя;

5.10. Руководителю учреждения 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).

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

Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.10.2. 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.

5.10.3. 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 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 восьмой 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 за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 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 законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

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

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

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

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

6.3. В пределах выделенного фонда оплаты, при наличии экономии средств, работникам учреждения предоставляется материальная помощь.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в расчете на год.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к положению
 об оплате труда работников
 Муниципального автономного
 общеобразовательного учреждения
 «Средняя школа № 4» городского округа
 город Урюпинск
 Волгоградской области
 по виду экономической деятельности
 «Образование среднее общее»

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
 по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) работников
 муниципальных образовательных учреждений городского округа
 город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической
 деятельности «Образование среднее общее»

№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Должности служащих, специалистов и профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (должностного оклада), (ставки), рублей
1	2	3	4
1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ			
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня	секретарь учебной части, вожатый, помощник воспитателя	11333,00
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного второго уровня	диспетчер образовательного учреждения	12 816,00
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.2.1	1 квалификационный уровень	старший вожатый, музыкальный руководитель, инструктор	10 560,00

		по физической культуре	
1.2.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог, педагог-организатор	10 692,00
1.2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог, методист	12 012,00
1.2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, учитель, педагог-библиотекарь, старший воспитатель, учитель-дефектолог, тьютор	12 144,00
2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ			
2.1.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень		11 345,00
2.1.2.	2 квалификационный уровень		11 794,00
2.1.3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	12 244,00
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ			
3.1.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель,	11 333,00
3.1.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	12 517,00
3.2.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	Без категории: лаборант, техник по наладке и испытаниям	13 193,00

3.2.2.	2 квалификационный уровень	<p>заведующий канцелярией, заведующий хозяйством</p> <p>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>	14 210,00
3.3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.3.1.	1 квалификационный уровень	<p>без категории:</p> <p>инженер всех специальностей</p>	15 053,00
3.3.2.	2 квалификационный уровень	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория</p>	15 391,00
3.3.3.	3 квалификационный уровень	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория</p>	15 898,00
3.3.4.	4 квалификационный уровень	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование «ведущий»: ведущий инженер</p>	16 068,00
<p>4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА, КИНЕМАТОГРАФИИ</p>			

4.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Библиотекарь	11 247,00
5. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ			
5.1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
5.1.1.	1 квалификационный уровень	<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> <p>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; кладовщик; подсобный рабочий; дворник, сторож (вахтер), гардеробщик, повар (3 разряд), мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); кухонный работник</p>	10495,00
5.1.2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	12 347,00
5.2.	ПКГ «Отраслевые профессии рабочих второго уровня»		
5.2.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных	13 193,00

		разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар (4, 5 разряд)	
5.2.2.	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	14 210,00
5.2.3.	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 547,00
5.2.4.	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	15 053,00»

Директор МАОУ «СШ № 4»

Власова Е.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к положению
об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 4» городского округа город Урюпинск
Волгоградской области
по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»

РАЗМЕРЫ

Базовых окладов (должностных окладов (ставок) работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Базовый оклад (ставка), рублей
1	1 Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 275,00

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к положению
об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 4» городского округа город Урюпинск
Волгоградской области
по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»

Р А З М Е Р
компенсационных выплат за работу в других условиях,
отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты) к базовому окладу (должностному окладу), ставке
1.	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	10 Пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	<p>За проверку письменных работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учителям за проверку письменных работ по предметам в 1-4 классах; - учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе; - учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике; - учителям, преподавателям за проверку письменных работ по иностранному языку, географии, химии, физики, информатики, истории, обществознанию, биологии, астрономии. 	<p>10 пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки;</p> <p>15 пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки;</p> <p>10 пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки;</p> <p>5 пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки</p>

3.	За классное руководство	20 (от должностного оклада)
4.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам	5 000,00 рублей
5.	За заведование кабинетами, лабораториями за заведование учебными мастерскими за заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских, спортивным залом и спортивными площадками за заведование пришкольными участками в общеобразовательных учреждениях за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями за заведование школьными музеями За заведование методическим кабинетом	5 (от должностного оклада) 15 (от должностного оклада) 20 (от должностного оклада) 5 (от должностного оклада) 15 (от должностного оклада) 20 (от должностного оклада) 10 (от должностного оклада)
6.	За работу в экспертной комиссии по присвоению квалификационных категорий	100 (от должностного оклада)

Директор МАОУ «СШ № 4»

Власова Е.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к положению
об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 4» городского округа город Урюпинск
Волгоградской области
по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»

Р А З М Е Р

стимулирующих выплат за качественно выполненную работу

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в том числе:	
1.1.	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения на федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне	20 10 5
1.2.	персональный повышающий коэффициент советник директора по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными объединениями	100
1.3.	персональный повышающий коэффициент молодому специалисту (стаж до 3х лет)	30
1.4.	за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения и воспитания (НМДО);	10 (за каждое направление)
1.5.	за разработку и внедрение новых эффективных форм взаимодействия с социумом;	50
1.6.	за применение в работе достижений науки, передовых методов труда (медиацентр);	10
1.7.	за сложность и напряженность выполняемой работы: в профессиональной ориентации школьников (региональный проект «Билет в будущее»); навигаторам; куратору	5 10
1.8.	за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	50
1.9.	за высокий уровень представления организации на городских мероприятиях;	80
1.10.	за интенсивность и напряженность работы в программе «Сетевой город» и «Сферум»	15
1.11.	за высокие достижения в работе «Точки роста»;	30
1.12.	за высокие достижения в патриотическом воспитании школьников (класс МВД)	5

1.13	за высокие достижения в работе по адаптации молодых специалистов;	5
1.14	за высокий уровень организации работы по повышению имиджа школы;	50
1.15	за высокие достижения в работе по охране труда;	20
1.16	за интенсивность и напряженность работы по подготовке школы к новому учебному году	50
1.17	за интенсивность и напряженность работы по организации общешкольных социально значимых проектов и акций	15
1.18	за интенсивность и напряженность работы в составе комиссий;	20
1.19	за интенсивность и высокие результаты работы по соблюдению СанПиН, за санитарное состояние школы	15
1.20	за интенсивность и высокие результаты работы при проведении ремонтных работ	10
1.21	за интенсивность и напряженность работ по ремонту оргтехники, технику по наладке и испытаниям	100
1.22	за интенсивность и напряженность работ по сохранению архивного фонда, секретарю учебной части	50
1.23	за интенсивность и напряженность работ по сохранению библиотечного фонда, библиотекарю	40
2. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе:		
2.1.	за профессионализм и оперативность в решении вопросов;	5
2.2.	за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;	5
2.3.	за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	35
2.4	за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с научно-исследовательской деятельностью в рамках общества «Поиск»;	15
2.5	за оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ технику по наладке и испытаниям рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, завхозу, уборщику служебных помещений	10
2.6	за качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок)	50
2.7	за качественную организацию и контроль за проведением ремонтных работ, заведующему хозяйством	30
2.8	за качественную организацию работы по	30

	сохранности материально-технической базы школы, рабочему по комплексному обслуживанию здания	
2.9	за качественное выполнение технических работ по поддержанию и оформлению школьного сайта	30
2.10	за участие в конкурсах, театральных представлениях, фестивалях, благотворительных акциях	15
2.11	за качество выполняемых работ по проведению дезинфекций, уборщикам служебных помещений	30
2.12	за качество выполняемых работ по проведению дезинфекций в санитарных комнатах	20
2.13	за качество выполняемых работ по пополнению библиотечного фонда	50

Директор МАОУ «СШ № 4»

Власова Е.А.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 4» городского округа город Урюпинск Волгоградской области (далее по тексту учреждение) по виду экономической деятельности «Образование среднее общее» (далее по тексту – положение) разработано в соответствии с постановлениями администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 1 сентября 2016г. № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее» (в редакции №1141-п от - 20.12.2023 года), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее положение 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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, городского округа город Урюпинск Волгоградской области, Типовым положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск, с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера

согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований или объема субвенций, представляемых из областного бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6. 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.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области.

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

1.8. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

1.9. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Основные условия оплаты труда работников

2.1.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников учреждений (приложение 1 к настоящему типовому положению) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.1.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (далее именуется - оклад (должностной оклад), ставка) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем в типовом положении об оплате труда;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного в размере 3 880 рублей постановлением администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 29 августа 2018 г. № 658-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 31 марта 2016 г. № 311-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск 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, нормативными правовыми актами администрации городского округа г. Урюпинск.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный в размере 3 880 рублей постановлением администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 29 августа 2018 года № 658-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 31 марта 2016 г. № 311-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области», применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.1.4. К базовым окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса).

2.1.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - 0,30 от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - 0,15 от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию (классность) работникам, занимающим должности по профессиональной квалификационной группе работников культуры, искусства и кинематографии в пределах одного звена профессиональной квалификационной группы, по которым предусмотрено должностное категорирование (ведущий, первой, второй категории) устанавливается в следующих размерах:

при наличии категории «ведущий» - 0,10 от базового оклада (должностного оклада), ставки;

при наличии первой категории – 0,07 от базового оклада (должностного оклада), ставки;

при наличии второй категории – 0,05 процентов от базового оклада (должностного оклада), ставки.

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.

2.1.6. Повышающий коэффициент за специфику работы в классе, группе устанавливается следующим работникам:

в классе, группе для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и реализующими адаптированные программы - работникам образования, отнесенным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), - 0,20 от базового оклада (должностного оклада), ставки, прочим работникам - 0,15 от базового оклада (должностного оклада), ставки;

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, основанные на дифференциации содержания, обеспечивающей углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - 0,15 от базового оклада (должностного оклада), ставки;

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, за специфику работы в группах (раннего возраста, подготовительных, разновозрастных, оздоровительной направленности) – 0,40 от базового оклада (должностного оклада), ставки;

работникам образования за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения, дистанционное обучение - 0,20 от базового оклада (должностного оклада), ставки.

Конкретный перечень работников учреждения, которым может устанавливаться повышающий коэффициент за специфику работы в классе, группе, определяется в локальном акте учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения, органом самоуправления учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения определяются путем суммирования размера базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

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

2.1.8. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ.

2.1.9. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам учреждения, производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

2.1.10. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

2.1.11. Руководители учреждений обязаны:

проверять документы, подтверждающие присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а также документы об образовании, общем стаже и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников учреждений;

ежегодно составлять и утверждать на работников учреждений, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки педагогических работников учреждений;

вносить соответствующие изменения в тарификационные списки педагогических работников учреждений;

нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

2.1.12. Размер оплаты труда педагогических работников учреждения определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);
продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
объемов учебной (педагогической) работы;
порядка исчисления заработной платы педагогических работников учреждений на основе тарификации;
выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
особенностей исчисления почасовой оплаты труда.

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

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

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.2. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, и может быть связана с:

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

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся

(воспитанников), приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и по окончании учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по образовательному учреждению привлекаются педагогические работники в дни работы не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут по окончании их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетом и другими обязанностями).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

При возложении на педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

В порядке, предусмотренном настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка педагогических работников учреждений дополнительного образования.

2.2.4. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае: учителям 1 - 4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.2.5. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

2.2.7. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который может выполняться в той же образовательной организации:

руководителем образовательной организации, - определяется учредителем;

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

Учебная (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной (преподавательской) работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

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

2.2.10. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета

заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

2.2.11. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате: часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

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

часов педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

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

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

2.2.13. Размеры коэффициентов, применяемых к базовым окладам, для определения размера ставки для почасовой оплаты труда устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2.2.14. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением 1 настоящему типовому положению.

2.3. Особенности оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях и лагерях дневного пребывания.

2.3.1. За педагогическими и другими работниками учреждений при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

2.3.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых на базе муниципальных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области, 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.

2.4. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации.

2.4.1. Работникам учреждения, привлекаемых в качестве руководителей пунктов проведения экзаменов (далее - ППЭ), членов государственной экзаменационной комиссии для проведения государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, технических специалистов, организаторов в аудитории ППЭ, организаторов вне аудитории ППЭ, ассистентов для обучающихся, выпускников прошлых лет с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, выпускников прошлых лет детей-инвалидов и инвалидов, а также тех, кто обучался по состоянию здоровья на дому, в образовательных организациях, в том числе санаторно-курортных, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для нуждающихся в длительном лечении, 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, членов предметных комиссий для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования на территории Волгоградской области (далее именуется – предметная комиссия), членов конфликтных комиссий для проведения ГИА по основным общеобразовательным программам (далее именуется - конфликтная комиссия), устанавливаются компенсационные выплаты.

2.4.2. Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам, указанным в разделе «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей руководителей образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

- руководителей ППЭ;
- членов ГЭК,
- технических специалистов;
- организаторов в аудитории ППЭ;
- организаторов вне аудитории ППЭ;
- ассистентов;
- председателей и членов предметной комиссии, конфликтной комиссии для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования (далее именуются – председатели, члены предметной комиссии, конфликтной комиссии);
- специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
- экзаменаторов-собеседников для проведения ГВЭ в устной форме;
- экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ по химии;
- представителей образовательных организаций, сопровождающих обучающихся.

2.4.3. 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.

2.4.4. Компенсационная выплата осуществляется образовательной организацией – работодателем педагогического работника, участвующего в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного

бюджета бюджету городского округа г. Урюпинск 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 общеобразовательной организации на текущий финансовый год.

2.4.5. 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, ассистентов, специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменаторов-собеседников для проведения ГВЭ в устной форме, экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ по химии, представителей образовательных организаций, сопровождающих обучающихся, председатели предметной комиссии, конфликтной комиссии ведут учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве председателей членов предметной комиссии, конфликтной комиссии.

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, установленной приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (далее – ведомость учета фактически выполняемого объема работ). Ведомость учета фактически выполняемого объема работ заполняется отдельно на каждую образовательную организацию, педагогические работники которой привлекались к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

2.4.6. По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передает руководителю образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник, привлекаемый в качестве члена территориальной предметной комиссии, территориальной конфликтной комиссии, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

2.4.7. По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передает руководителю образовательной организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории в ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатора-собеседника для проведения ГВЭ в устной форме, эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ по химии, представителя образовательной организации, сопровождающего обучающегося, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней председатель предметной комиссии, конфликтной комиссии передает руководителю образовательной организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве председателя или члена предметной комиссии, конфликтной комиссии, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

2.4.8. 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 ГВЭ в устной форме, эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ по химии, представителя образовательной организации, сопровождающего обучающегося, председателя, члена предметной комиссии, конфликтной комиссии, 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. 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 базовому 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 по результатам специальной оценки условий труда.

3.5.1. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента от базового оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

подкласс 3.1 - 4 процента базового оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

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

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) базового 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 базового оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. 3.5.2. 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].

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

3.6.2. 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 базовому окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

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

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

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

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

3.6.5. 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. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

3.6.6. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных настоящим разделом положения и другие компенсационные выплаты, определенные образовательным учреждением, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются настоящим положением и приложением №2 к настоящему положению.

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

3.6.8. Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час, и предусматривается в положении об оплате труда работников образовательной организации.

Размер компенсационной выплаты за час устанавливается с учетом повышающего коэффициента – 0,4.

3.6.9. Расчет, начисление, выплата компенсации производятся в срок до 31 декабря текущего года.

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 базовому окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов к базовому окладу (должностному окладу), ставке;

б) персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;

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

4) премиальные выплаты:

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к базовому 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, ставку, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также с учетом содержания портфолио работника. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются сроком на один учебный год по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

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 творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, Базовых школ, опорных школ по дистанционному, инклюзивному обучению, межшкольных центров, Ресурсных центров, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы.

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 базовому окладу (должностному окладу), ставке.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к базовому 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.

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

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - 30 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки 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.

При наличии нескольких государственных, отраслевых и ведомственных наград стимулирующая выплата осуществляется за награду высшую по достоинству.

4.6. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 4.4, 4.5 настоящего типового положения, не должен превышать 250 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от выслуги лет в образовательных учреждениях, выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка (выплата) в следующих размерах от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- от 2 до 5 лет – 3 %
- от 5 до 10 лет – 5 %
- от 10 до 20 лет – 8 %
- свыше 20 лет – 10 %.

Надбавка к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет в учреждении устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

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

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

4.8. Премияльные выплаты.

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

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

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 базового 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 настоящим Положением и (или) коллективным договором.

4.10. 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.

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. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, 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):

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».

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

Порядок и условия установления должностного оклада руководителю учреждения определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения являются: количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

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

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Типового положения.

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

5.7. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за выслугу лет;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

3) премиальные выплаты:

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) 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].

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в положении об оплате труда в соответствии с разделом 4 настоящего положения».

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается руководителю учреждения в размере, определенном разделом 4 настоящего положения;

5.9. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения 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 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.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя;

5.10. Руководителю учреждения 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).

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

Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.10.2. 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.

5.10.3. 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 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 законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

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

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

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

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

6.3. В пределах выделенного фонда оплаты, при наличии экономии средств, работникам учреждения предоставляется материальная помощь.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в расчете на год.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к положению
 об оплате труда работников
 Муниципального автономного
 общеобразовательного учреждения
 «Средняя школа № 4» городского округа
 город Урюпинск
 Волгоградской области
 по виду экономической деятельности
 «Образование среднее общее»

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
 СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
 КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) РАБОТНИКОВ
 МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УРЮПИНСК ВОЛГОГРАДСКОЙ
 ОБЛАСТИ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
 «ОБРАЗОВАНИЕ СРЕДНЕЕ ОБЩЕЕ»

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Должности служащих, специалистов и профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки), рублей
1	2	3	4
1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ			
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	секретарь учебной части; вожатый; помощник воспитателя	11 333,00
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного второго уровня	диспетчер образовательного учреждения	12 816,00
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		

1.2.1.	1 квалификационный уровень	старший вожатый; музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	10 983,00
1.2.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор	11 120,00
1.2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог; методист	12 493,00
1.2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель-логопед; учитель; педагог-библиотекарь; старший воспитатель; учитель-дефектолог; тьютор	12 630,00
2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ			
2.1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2.1.1.	1 квалификационный уровень		11 799,00
2.1.2.	2 квалификационный уровень		12 266,00
2.1.3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	12 734,00
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ			
3.1.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	11 333,00
3.1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	12 517,00
3.2.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		

3.2.1.	1 квалификационный уровень	без категории: лаборант; техник по наладке и испытаниям	13 193,00
3.2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий хозяйством должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	14 210,00
3.3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.3.1.	1 квалификационный уровень	без категории: инженер всех специальностей	15 053,00
3.3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	15 391,00
3.3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	15 898,00
3.3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование "ведущий": ведущий инженер	16 068,00
4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА, КИНЕМАТОГРАФИИ			
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	библиотекарь	12 147,00
5. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕПРОМЫШЛЕННЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ			

5.1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
5.1.1.	1 квалификационный уровень	<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> <p>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; кладовщик; подсобный рабочий; дворник; сторож (вахтер); гардеробщик; повар (3 разряд); мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); кухонный работник</p>	10 495,00
5.1.2.	2 квалификационный уровень	<p>профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)</p>	12 347,00
5.2.	ПКГ "Отраслевые профессии рабочих второго уровня"		
5.2.1.	1 квалификационный уровень	<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> <p>повар (4, 5 разряд)</p>	13 193,00
5.2.2.	2 квалификационный уровень	<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>	14 210,00
5.2.3.	3 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым</p>	14 547,00

		предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
5.2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	15 053,00»

Директор МАОУ «СШ № 4»

Власова Е.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к положению
об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 4» городского округа город Урюпинск
Волгоградской области
по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»

РАЗМЕРЫ

Базовых окладов (должностных окладов (ставок) работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Размер базового оклада (должностного оклада (ставки), рублей
1.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 726,00»

Директор МАОУ «СШ № 4»

Власова Е.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к положению
об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 4» городского округа город Урюпинск
Волгоградской области
по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»

Р А З М Е Р
компенсационных выплат за работу в других условиях,
отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты) к базовому окладу (должностному окладу), ставке
1.	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	10 Пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	<p>За проверку письменных работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учителям за проверку письменных работ по предметам в 1-4 классах; - учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе; - учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике; - учителям, преподавателям за проверку письменных работ по иностранному языку, географии, химии, физики, информатики, истории, обществознанию, биологии, астрономии. 	<p>10 пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки;</p> <p>15 пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки;</p> <p>10 пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки;</p> <p>5 пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки</p>

3.	За классное руководство	20 (от должностного оклада)
4.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам	5 000,00 рублей
5.	За заведование кабинетами, лабораториями за заведование учебными мастерскими за заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских, спортивным залом и спортивными площадками за заведование пришкольными участками в общеобразовательных учреждениях за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями за заведование школьными музеями За заведование методическим кабинетом	5 (от должностного оклада) 15 (от должностного оклада) 20 (от должностного оклада) 5 (от должностного оклада) 15 (от должностного оклада) 20 (от должностного оклада) 10 (от должностного оклада)
6.	За работу в экспертной комиссии по присвоению квалификационных категорий	100 (от должностного оклада)

Директор МАОУ «СШ № 4»

Власова Е.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к положению
об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 4» городского округа город Урюпинск
Волгоградской области
по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»

Р А З М Е Р

стимулирующих выплат за качественно выполненную работу

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в том числе:	
1.1.	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения на федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне	20 10 5
1.2.	персональный повышающий коэффициент советник директора по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными объединениями	100
1.3.	персональный повышающий коэффициент молодому специалисту (стаж до 3х лет)	30
1.4.	за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения и воспитания (НМДО);	10 (за каждое направление)
1.5.	за разработку и внедрение новых эффективных форм взаимодействия с социумом;	50
1.6.	за применение в работе достижений науки, передовых методов труда (медиацентр);	10
1.7.	за сложность и напряженность выполняемой работы: в профессиональной ориентации школьников (региональный проект «Билет в будущее»); навигаторам; куратору	5 10
1.8.	за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	50
1.9.	за высокий уровень представления организации на городских мероприятиях;	80
1.10.	за интенсивность и напряженность работы в программе «Сетевой город» и «Сферум»	15
1.11.	за высокие достижения в работе «Точки роста»;	30
1.12.	за высокие достижения в патриотическом воспитании школьников (класс МВД)	5

1.13	за высокие достижения в работе по адаптации молодых специалистов;	5
1.14	за высокий уровень организации работы по повышению имиджа школы;	50
1.15	за высокие достижения в работе по охране труда;	20
1.16	за интенсивность и напряженность работы по подготовке школы к новому учебному году	50
1.17	за интенсивность и напряженность работы по организации общешкольных социально значимых проектов и акций	15
1.18	за интенсивность и напряженность работы в составе комиссий;	20
1.19	за интенсивность и высокие результаты работы по соблюдению СанПиН, за санитарное состояние школы	15
1.20	за интенсивность и высокие результаты работы при проведении ремонтных работ	10
1.21	за интенсивность и напряженность работ по ремонту оргтехники, технику по наладке и испытаниям	100
1.22	за интенсивность и напряженность работ по сохранению архивного фонда, секретарю учебной части	50
1.23	за интенсивность и напряженность работ по сохранению библиотечного фонда, библиотекарю	40
2. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе:		
2.1.	за профессионализм и оперативность в решении вопросов;	5
2.2.	за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;	5
2.3.	за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	35
2.4	за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с научно-исследовательской деятельностью в рамках общества «Поиск»;	15
2.5	за оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ технику по наладке и испытаниям рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, завхозу, уборщику служебных помещений	10
2.6	за качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок)	50
2.7	за качественную организацию и контроль за проведением ремонтных работ, заведующему хозяйством	30
2.8	за качественную организацию работы по	30

	сохранности материально-технической базы школы, рабочему по комплексному обслуживанию здания	
2.9	за качественное выполнение технических работ по поддержанию и оформлению школьного сайта	30
2.10	за участие в конкурсах, театральных представлениях, фестивалях, благотворительных акциях	15
2.11	за качество выполняемых работ по проведению дезинфекций, уборщикам служебных помещений	30
2.12	за качество выполняемых работ по проведению дезинфекций в санитарных комнатах	20
2.13	за качество выполняемых работ по пополнению библиотечного фонда	50

Директор МАОУ «СШ № 4»



Власова Е.А.