

СОГЛАСОВАНО:

Начальник отдела по  
образованию администрации  
городского округа г. Михайловка

Н.В. Наумова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ «СШ № 10»

Н.В. Денисова

01 сентября 2017г.



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКОУ «СШ № 10» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД МИХАЙЛОВКА

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации городского округа город Михайловка Волгоградской области от 15 марта 2016 года № 582 «Об утверждении Общих требований к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Михайловка Волгоградской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников общеобразовательных учреждений городского округа город Михайловка Волгоградской области (далее именуются - учреждения), и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений;

основные условия оплаты труда работников учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников МКОУ «СШ № 10» осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

1.4. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с постановлением администрации городского округа.

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

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

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

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

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Руководитель учреждения по согласованию с Учредителем утверждает штатное расписание учреждения, которое включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.8. Руководитель учреждения экономит по фонду заработной платы может направлять на премирование работников и оказание им материальной помощи.

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременность и полноту начисления оплаты труда работников в соответствии с настоящим Положением

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

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

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

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

Среднеемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных Учредителем;

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

2.4. Конкретный 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 Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 года № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов),

ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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

2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений:

2.6.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

2.6.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.6.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.6.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

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

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

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

2.8.1. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами управления образованием и образовательными учреждениями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

Для педагогических работников оздоровительных лагерей может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В случае привлечения педагогических работников с их согласия к работе в лагерях дневного пребывания детей, в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

### 3. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения

3.1. Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

работникам учреждений, занятым на работах

с вредными и (или) опасными условиями труда, не указанным

в подпункте "а" настоящего пункта, – по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

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

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного 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.

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

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

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

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

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

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

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

3.7. Выплаты за работу в особых условиях труда.

3.7.1. Выплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах к окладу (ставке) с учетом учебной нагрузки:

1) при возложении на учителей общеобразовательного учреждения обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях:

за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением – не более 20 процентов;

2) за работу в классах коррекционного обучения – не более 20 процентов;

3.8. Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производятся в следующих размерах:

1) за проверку письменных работ устанавливается в процентах к базовому окладу с учетом нагрузки:

учителям по предметам в 1 - 4 классах - не более 15 процентов;

учителям, преподавателям по русскому языку и литературе - не более 20 процентов (включительно);

учителям, преподавателям по математике, иностранному языку - не более 10 процентов;

учителям, преподавателям химии, физике, биологии, истории, географии, обществоведению, элективным курсам – не более 5 процентов;

2) за классное руководство - устанавливается в процентах к базовому окладу: в образовательных учреждениях в 1, 5, 9, 11 классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) – не более 20 процентов;

в образовательных учреждениях в 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10 классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - не более 15 процентов.

Нормативная наполняемость:

а) по очной форме обучения: для города – 25 человек, для сельских территорий городского округа – 14 человек;

б) в специальных (коррекционных) классах – 12 человек;

3) за заведование (руководство) устанавливается в процентах к базовому окладу:

кабинетами, лабораториями – не более 15 процентов;

учебно-опытными участками (теплицами, парниками), учебными мастерскими, живыми уголками, тирами, музеями и другое на период работы – не более 25 процентов;

летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами на период работы – не более 30 процентов;

методическими объединениями:

- на уровне образовательного учреждения – не более 5 процентов;

- на уровне городского округа - не более 10 процентов;
- 4) за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:  
в школах, школах-интернатах педагогическим работникам при отсутствии в штате учреждения соответствующей должности по внеклассной работе (в целом на школу, школу-интернат) с количеством классов, классов-комплектов:  
от 5 до 9 – не более 15 процентов к базовому окладу;  
от 10 и более – не более 30 процентов к базовому окладу;
- 5) за работу с библиотечным фондом учебников и ведение библиотечной работы, при отсутствии должности библиотекаря – не более 25 процентов к базовому окладу;
- 6) за ведение делопроизводства, архива при отсутствии в учреждении соответствующей должности делопроизводителя, архивариуса - не более 30 процентов к базовому окладу;
- 7) за участие в работе экспертных комиссий по аттестации педагогических работников с октября по май - не более 10 процентов к базовому окладу;
- 8) за обслуживание сайта - не более 25 процентов к базовому окладу;
- 9) водителям за сложность и напряженность - не более 50 процентов к базовому окладу;
- 10) водителям за техническое обслуживание транспорта (при отсутствии в штате должности механика) - не более 30 процентов к базовому окладу;
- 11) рабочим по уборке и обслуживанию зданий, помещений за уборку санузла – не более 10 процентов к базовому окладу;
- 12) за сопровождение обучающихся по маршруту при подвозе в общеобразовательные организации - не более 40% к базовому окладу;
- 13) воспитателям групп дошкольного образования при общеобразовательных учреждениях:
  - за заведование детской площадкой – не более 15 процентов к базовому окладу;
  - за заведование групповым помещением – не более 15 процентов к базовому окладу;
- 14) за работу в оздоровительных лагерях всех типов и наименований на период работы – не более 15 процентов к базовому окладу.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (ставкам), определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда

Выплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников учреждений за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждения и его заместителей) относятся:

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Надбавка за интенсивность и высокие результаты устанавливается

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 экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Данная надбавка устанавливается работникам учреждений на основании приказа руководителя на срок не более одного календарного года на условиях и в размерах, определенных локальными нормативными актами учреждений;

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ.

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.

б) надбавка за квалификационную категорию (классность).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения, замещающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, медицинских работников, работников культуры, искусства и кинематографии, в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов оклада (ставки), должностного оклада;

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов оклада (ставки), должностного оклада;

при наличии категории на соответствие - 5 процентов оклада (ставки), должностного оклада.

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

Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за квалификацию (классность) в процентах от оклада (должностного оклада) за отработанное время в следующих размерах:

водителям автомобиля 3 класса - 10 процентов;

водителям автомобиля 2 класса - 15 процентов;

водителям автомобиля 1 класса - 25 процентов.

Квалификация (классность) водителям присваивается комиссией, созданной в учреждении. Квалификация может быть присвоена водителям автомобилей, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Присвоение водителю квалификации (классности) производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок:

"В" и "С", "В" и "Д" - водитель 3 класса;

"В", "С" и "Д", или "В", "С" и "Е" ("В", "С", "ВЕ" и "СЕ"), или "В", "Д" и "Е" ("В", "Д", "ВЕ" и "ДЕ") - водитель 2 класса;

"В", "С", "Д" и "Е" или "В", "С", "Д", "ВЕ", "СЕ" и "ДЕ" - водитель 1 класса.

При этом квалификации 2-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса, а квалификация 1-го класса - при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя 2-го класса.

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии почетного звания, название которых начинается со слова "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки, "Заслуженный" - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак), устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за ученую степень устанавливается работнику в учреждениях по основной работе в процентах к окладу: кандидат наук - 25 процентов; доктор наук - 30 процентов.

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.

Выплаты стимулирующего характера из числа перечисленных в подпунктах а), б) пункта 4.2.2 устанавливаются в размере, не превышающем по каждому виду 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, перечисленных в подпунктах а), б) пункта 4.2.2, устанавливаемых системой оплаты труда в учреждении его работникам (соответствующей категории работников, работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц

г) выплаты за стаж работы (выслуга лет).

Выплата стимулирующего характера за стаж работы (педагогическим работникам за стаж педагогической работы, медицинским работникам – за медицинский стаж, другим работникам – за выслугу лет в образовательных учреждениях) устанавливается работникам по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

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

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

при стаже работы от 10 до 20 лет - 15 процентов;

свыше 20 лет - 20 процентов.

Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008г. № 1686-ОД «О библиотечном деле в Волгоградской области».

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.

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников учреждений по состоянию на начало учебного года.

#### 4.2.3. Премияльные выплаты:

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

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

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

При премировании по итогам работы (за квартал, год) учитываются: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения.

Выплата премии по итогам работы (за квартал, год) производится пропорционально отработанному времени работникам учреждений, проработавшим неполный расчетный период (квартал, год) вследствие:

- принятия на работу или увольнения в течение календарного года;

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы.

Работникам учреждений, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам учреждений, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 8, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы (за квартал, год) не выплачивается;

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников учреждений за оперативность, своевременность и качественный результат труда.

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

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

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада).

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

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

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

4.11. Руководителям учреждений, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

4.12. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области».

4.13. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

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

## 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного

бухгалтера учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат 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, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным нормативным правовым актом учредителя.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера):

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;

при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности от 1 до 5.

5.6. Руководители могут вести преподавательскую работу или занятия в кружках, но не более 8,0 часов в неделю, за исключением руководителей сельских школ, которые являются единственными преподавателями по данному предмету в школе, и руководителей малокомплектных школ

5.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.9. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения и его заместителям, относятся:

1) надбавка за стаж работы (выслуга лет).

Надбавка за стаж работы (выслуга лет) устанавливается за продолжительность работы в учреждении (выслуга лет) и (или) на иной руководящей должности в размере, предусмотренном пп. 3 п. 4.2 настоящего Положения.

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу учредитель учитывает уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

3) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности; Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж устанавливаются руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

3) премиальные выплаты:

Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру 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).

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

Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5-7, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам квартала и по итогам года не выплачивается;

б) 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;

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]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.10 Критериями для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям являются:

- своевременное и надлежащее исполнение заданий и поручений учредителя;
- отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- соблюдение положений законодательства в деятельности учреждения;
- отсутствие просроченной кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской задолженности;
- обеспечение сохранности имущества, закрепленного за учреждением на праве оперативного управления.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения и 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 2 статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте 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 организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

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

6.2. Из фонда оплаты труда учреждений работникам, в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

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

Размер материальной помощи работникам учреждений не должен превышать 200 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

6.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

Размер материальной помощи руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру не должен превышать 200 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

Таблица 1

Базовые размеры окладов (ставок)  
работников муниципальных учреждений образования, отнесенных приказом  
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации "Об  
утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников  
образования" от 05.05.2008 N 216н

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Базовый размер оклада (ставки), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала <b>первого</b> уровня		
1 квалификационный уровень	вожатый, секретарь учебной части	3995
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала <b>второго</b> уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5253
Профессиональная квалификационная группа должностей <b>педагогических</b> работников		
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор по физической культуре	11461
2 квалификационный уровень	социальный педагог, педагог дополнительного образования	11690
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	11916
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, старший воспитатель, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	12028

Таблица 2

Базовые размеры окладов (ставок)  
работников муниципальных учреждений образования, отнесенных приказом  
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об  
утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и  
фармацевтических работников» от 6 августа 2007 г. N 526

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Базовый размер оклада (ставки), рублей
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	10193

Базовые размеры окладов (ставок)  
специалистов и служащих муниципальных учреждений образования, отнесенных  
приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации  
от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих к  
профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей  
руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Базовый размер оклада (ставки), рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка,	3995
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Лаборант, инспектор по кадрам	4775
2 квалификационный уровень	заведующие хозяйством	5672
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Инженер-программист (программист)	5900

Базовые размеры окладов (ставок)  
 прочих работников муниципальных учреждений образования из числа учебно-  
 вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным  
 квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с  
 приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации  
 от 29.05.2008 № 248н

«Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Базовый размер оклада (ставки), рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, садовник, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, подсобный рабочий, кастелянша, помощник повара, оператор котельной.	4203
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	4766
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	5433



Базовые размеры окладов (ставок)  
 работников муниципальных учреждений образования, отнесенных приказом  
 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от  
 31.08.2007г. № 570  
 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников  
 культуры, искусства и кинематографии»

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Базовый размер оклада (ставки), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	библиотекарь - без категории	5553
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Заведующий (отделом) сектором библиотеки	6926

Приложение 2  
 к Положению об оплате труда работников  
 МКОУ «СШ № 10»

Размеры окладов  
 работников учреждения, профессии и должности которых не отнесены к  
 профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование должности работника	Размер оклада (ставки), рублей
1	Специалист в сфере закупок	5150
2	Ведущий специалист в сфере закупок	6093