

Согласовано:  
Начальник отдела по образованию  
администрации  
Городищенского муниципального района  
Волгоградской области  
\_\_\_\_\_ С.А.Рассадникова  
\_\_\_\_\_ 2018 г.



Утверждаю:  
Директор МБОУ «Городищенская  
СШ №2»  
Городищенского муниципального района  
Волгоградской области  
Приказ № от «31» августа 2016 года  
\_\_\_\_\_ С.А. Гончарова



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ГОРОДИЩЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 2»**

Принято  
на общем собрании трудового коллектива:  
Председатель трудового коллектива  
МБОУ «Городищенская СШ № 2»  
\_\_\_\_\_ А.И.Куприянова  
Пр. № 01 от 08.2018 г.

## 1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Городищенская средняя школа № 2» (далее именуется - учреждение), и порядок их применения, с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Городищенского муниципального района Волгоградской области.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Городищенская средняя школа № 2» (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», 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», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Законом Волгоградской области от 6 марта 2009г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол №12, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 06 октября 2010 г., регистрационный № 18638), Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Городищенского муниципального района, утверждённым Постановлением администрации Городищенского муниципального района от 02 июля 2018г № 510-п

и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Городищенская средняя школа № 2», включает в себя следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Основные условия оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.
3. Порядок, размер и условия установления выплат компенсационного характера.
4. Порядок, размер и условия установления выплат стимулирующего характера.
5. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя общеобразовательного учреждения.
6. Другие вопросы оплаты труда.

1.4. Индексация базовых окладов (ставок) работников учреждения производится в соответствии с действующим законодательством.

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

1.5. Заработная плата работников учреждения включает: 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.

1.6. Размеры базовых окладов, должностных окладов, ставок, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудообязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.8. Обязательства учреждения по оплате труда работников (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) обеспечиваются как бюджетными ассигнованиями, так и поступлениями от приносящей доход деятельности, безвозмездными поступлениями (если назначение таких поступлений позволяет их использование на эти цели).

Условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения устанавливаются настоящим Положением. Иные условия оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области, а также с учетом мнения представительного органа работников (если имеются).

## **2. Основные условия оплаты труда работников общеобразовательных учреждений**

2.1. Размеры базовых окладов, ставок заработной платы - (далее именуется - базовый оклад (ставка)) по профессиональной квалификационной группе - (далее именуется - ПКГ) работников муниципального общеобразовательного учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Оклад (должностной оклад), ставка работника устанавливается руководителем учреждения путем умножения величины базового оклада (ставки), предусмотренного по должности работника, отнесенного к соответствующему квалификационному уровню ПКГ на размер повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) за квалификационный уровень по занимаемой должности,

предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению, которые не учитываются при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. При наличии у работника права на установление выплат за специфику работы в учреждении и квалификационную категорию по должности, оклад (ставка) работника умножается на сумму размеров повышающих коэффициентов по каждому основанию.

2.4. Расчет месячной заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З_m = O + \text{SUM KB} + \text{SUM CB},$$

где:

З<sub>м</sub> - месячная заработная плата,

O – оклад (должностной оклад),

SUM KB - сумма компенсационных выплат,

SUM CB - сумма стимулирующих выплат.

Оклад (должностной оклад), ставка работника учреждения определяется по следующей формуле:

$$O = \text{BO}(C) * \text{Пк}$$

где:

BO(C) – базовый оклад (ставка),

Пк – размер повышающего коэффициента, предусмотренного приложениями 3, 4, 5 к настоящему Положению.

2.5. Размер оклада (ставки) заработной платы педагогических работников рассчитывается за фактическую учебную нагрузку, который определяется путем умножения базового оклада (ставки) заработной платы, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы по следующей формуле:

$$O = \frac{\text{BO}(C) * \text{УН}}{\text{НЧ}} * \text{Пк}$$

где:

O – должностной оклад за фактический объем учебной нагрузки;

BO(C) – базовый оклад (ставка) заработной платы за норму часов педагогической работы;

УН – фактический объем учебной нагрузки;

НЧ – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Пк – повышающий коэффициент.

При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Для работающих по внутреннему совместительству (совмещению), повышающий коэффициент устанавливается только по основной работе, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию, которая производится по одному из оснований на выбор работника (оплата производится либо по должности основной работы, либо по должности в порядке совмещения)

2.6. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена 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».

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, утвержденными в установленном порядке.

Продолжительность рабочего времени других работников учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.7. Право распределять учебную (педагогическую) нагрузку предоставлено руководителю учреждения (по согласованию с Советом трудового коллектива), который несет ответственность за ее реалистичность и качественное выполнение трудовых обязанностей при возложенном объеме работы.

2.8. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической нагрузки. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется догрузка до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае: учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем распределяется для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске основных сотрудников.

2.9. Заработная плата устанавливается педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме согласно приложению 6 к настоящему Положению.

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей в классах очно-заочного и заочного обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, проводится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

2.10. 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 с кружками, 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.

2.11. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

2.12. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

- часов педагогической работы, отработанных педагогическими работниками при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

- часов 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

2.13. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (педагогического работника), 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 и перерасчета выплаченной почасовой оплаты.

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.

2.15. Оплата труда лиц, работающих по совместительству (ст. 285 Трудового кодекса Российской Федерации), производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением, пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.16. Руководитель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения обязан:

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

- ежегодно составлять и утверждать на работников образовательных учреждений, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки педагогических работников образовательных учреждений согласно **приложению 6** к настоящему Положению;

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

### **3. Порядок, размер и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Размер выплат компенсационного характера определяется муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением в пределах перечня, предусмотренного настоящим Положением. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении от базового оклада (ставки) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

3.5. В муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении педагогическим и другим работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

#### 3.5.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% от базового оклада (ставки).

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

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

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

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

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

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

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 настоящих Общих требований при условии сохранения

соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) вредных условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

#### 3.5.2. Оплата за работу в ночное время.

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) от 20% до 40 % базового оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время.

#### 3.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, договором. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

В случае если работнику учреждения поручена дополнительная работа по другой профессии (должности), ему может быть назначена выплата за **совмещение профессий** в размере до 100% от базового оклада (ставки).

В случае если работнику учреждения поручена дополнительная работа по такой же профессии (должности), ему может быть назначена выплата за **расширение зон обслуживания** в размере до 100% от базового оклада (ставки).

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

Доплата за **исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы**, определенной трудовым договором (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации), устанавливается работнику в размере до 100% от базового оклада (ставки) исполнителя обязанностей временно отсутствующего работника в пределах фонда заработной платы отсутствующего работника.



### 3.5.5. Выплаты, при выполнении работ не входящих в круг основных обязанностей

К видам выплат компенсационного характера относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных учреждений по реализации образовательных программ (**приложение 7**).

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

Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

## **4. Порядок, размер и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Руководитель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Городищенская средняя школа №2» имеет право устанавливать порядок выплат стимулирующего характера, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

Размеры стимулирующих выплат работникам определяются органом самоуправления муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа или совета трудового коллектива в пределах бюджетных ассигнований.

В учреждении разрабатываются и утверждаются конкретные наименования и размеры выплат стимулирующего характера в пределах перечня, предусмотренного настоящим Положением.

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

**1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;**

**2) выплаты за качество выполняемых работ:**

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за классность;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

**3) надбавка за стаж работы;**

**4) премиальные выплаты по итогам работы:**

а) премиальная выплата за квартал;

б) премиальная выплата за год.

4.3. Размер указанных выплат устанавливается в процентах к базовому окладу (ставке) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад.

4.4. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за стаж работы), принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается до 150% от базового оклада (ставки):

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание 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).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ работникам включают в себя выплаты:

а) надбавка за качество выполняемых работ до 50% от базового оклада (ставки);

б) надбавка за классность до 10 % от базового оклада (ставки);

в) надбавка за наличие, ученой степени, почетного звания до 20% базового оклада (ставки);

4.6.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом руководителя: 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.

4.6.2. Надбавка за классность водителям автомобилей (автобусов) устанавливается за фактически отработанное время в качестве водителя в следующих размерах:

при открытой категории "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е") (водитель 2 класса) – до 5 % базового оклада (ставки);

при открытой категории "В", "С", "Д" и "Е" (водитель 1 класса) – до 10 % (включительно) базового оклада (ставки).

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

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный", - 20 % базового оклада (ставки), "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - 15 % базового оклада (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству (приложение 8 к настоящему Положению).

Надбавка работникам при наличии ученой степени доктора наук, кандидата наук и имеющим государственные награды устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

При наличии у работника двух и более наград надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак), доплата к базовому окладу (ставке) производится по каждому из оснований.

4.7. Выплаты за стаж работы устанавливаются педагогическим работникам за стаж педагогической работы в учреждениях, организациях и должностях согласно приложению 9 к настоящему Положению; другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательном учреждении.

Надбавка к базовому окладу (ставке) за стаж работы в учреждении устанавливается работнику по основной работе: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы, учебной нагрузки, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от базового оклада (ставки) в следующих размерах:

<i>стаж работы</i>	<i>% надбавки к базовому окладу</i>
от 1 года до 5 лет	3
от 5 до 10 лет	5
от 10 до 15 лет	8
от 15 и выше	10

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.

В соответствии с установленным учредителем порядком (приложение 10 к настоящему Положению) осуществляется зачет в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, и времени нахождения на военной службе по контракту (по призыву).

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

#### 4.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премии по итогам работы за квартал работникам общеобразовательного учреждения выплачивают при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, до 75% базового оклада (ставки).

Премии по итогам работы за год работникам общеобразовательного учреждения выплачивают при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, до 300 % базового оклада (ставки).

Суммарный размер премиальных выплат по итогам работы не должен превышать 300% от базового оклада (ставки) в расчете на год.

При наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться 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 % базового оклада (ставки), в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения, приказом по учреждению и (или) коллективным договором. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки. 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.

4.10. Работодатель имеет право снизить размер стимулирующих выплат или снять их по следующим основаниям:

- недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к детям - до 100%;
- детский травматизм, нарушение охраны труда - до 100%;
- нарушение трудовой дисциплины - до 100%;
- несвоевременное прохождение медосмотра - до 30%;
- неправильное ведение документации, несвоевременное или недостоверное предоставление отчетности - до 100%;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) воспитанников, поданная в письменном виде - до 100%.

Решение о лишении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения и оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины и периода действия взыскания.

## **5. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя общеобразовательного учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Руководитель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения заключает с работодателем, в лице главы Городищенского муниципального района, трудовой договор, в котором предусмотрены условия оплаты труда руководителя.

5.2. Базовый оклад (ставка) руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

5.3. Оклад (должностной оклад), руководителя устанавливается путем умножения величины базового оклада (ставки) на размер повышающего коэффициента.

5.4. Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Городищенского муниципального района Волгоградской области:

- 1 группа - 1,80;
- 2 группа - 1,60;
- 3 группа - 1,20;
- 4 группа - 1,10;
- 5 группа - 1,00.

Должностной оклад руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения устанавливается с 01 сентября по 31 августа, на учебный год.

5.5. Отнесение муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения к группам по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Конкретный размер должностного оклада заместителей руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения определяется трудовым договором, заключенным между учреждением, соответственно, заместителями руководителя учреждения.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников бюджетного общеобразовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета. Данная информация предоставляется в отдел по образованию администрации Городищенского муниципального района на 01 сентября ежегодно при проведении очередной тарификации в виде справки, подписанной руководителем учреждения.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения определяется:

- 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. Руководителю бюджетного общеобразовательного учреждения, заместителям руководителя бюджетного общеобразовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений, заместителям руководителя относятся:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы до 100% от базового оклада (ставки);**
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:**
  - а) надбавка за качество выполняемых работ до 50 % от базового оклада (ставки);
  - б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания до 20% от базового оклада (ставки);
- 3) надбавка за стаж работы;**
- 4) премиальные выплаты по итогам работы:**
  - а) премиальная выплата за квартал;
  - б) премиальная выплата за год.

Размер указанных выплат устанавливается в процентах к базовому окладу (ставке) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад.

5.8. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за стаж работы, производится с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.9. Надбавки руководителю за интенсивность и высокие результаты работы, за качество работы устанавливаются на основании критериев оценки эффективности работы учреждения согласно приложению 12 к настоящему Положению.

5.10. Руководителю учреждения надбавка за стаж устанавливается в соответствии с п.4.7. настоящего Положения, премиальные выплаты в соответствии с п.4.8. настоящего Положения.

5.11. Заместителям руководителя надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с п.4.6. настоящего Положения, надбавка за стаж в соответствии с п.4.7. настоящего Положения, премиальные выплаты в соответствии с п.4.8. настоящего Положения.

5.12. 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 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).

5.13. Размер выплаты стимулирующего характера конкретного руководителя может быть снижен или выплата прекращена до истечения определенного распоряжением срока при ухудшении показателей его работы, нарушении руководителем учреждения трудовой дисциплины, за предоставление недостоверной информации или несвоевременное предоставление требуемой информации, невыполнение приказов, распоряжений, за выявленные нарушения в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе, за наличие подтвержденных жалоб.

Снижение размера выплаты или прекращение выплаты производится на основании распоряжения Главы Городищенского муниципального района с указанием причин и с учетом мнения представительного органа учреждения (при его наличии).

5.14. Вновь назначенным руководителям учреждений надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам работы по истечению учебного года.

5.15. Руководителям учреждений, принятым на работу в порядке перевода с должности руководителя другого учреждения, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, надбавка за качество выполняемых работ могут быть установлены со дня назначения.

## 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. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

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

Размер материальной помощи не должен превышать 200 % базового оклада (ставки) в расчете на год.

Работникам при поступлении на должность, увольнении или в случае ухода или выхода из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, отпуска без сохранения денежного содержания материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

При нахождении работника в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком материальная помощь не выплачивается.

6.3. Руководитель устанавливает в соответствии с **приложением 13** к настоящему Положению структуру штатного расписания и заработную плату работников (включая базовые оклады, должностные оклады (ставки), компенсационные и стимулирующие выплаты).

6.4. Штатное расписание включает в себя все должности работников учреждения. В штатном расписании бюджетного общеобразовательного учреждения, предусматриваются средства на аттестацию педагогических работников и средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск иных работников. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения, при согласовании в установленном порядке с отделом по образованию, отделом экономики и комитетом финансов.

6.5. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с законодательством Волгоградской области.

**Размеры  
базовых окладов (ставок) по профессиональным  
квалификационным группам работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Городищенская средняя школа № 2»**

№п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Базовый оклад (ставка), руб.
1	2	3
1.	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала <i>первого уровня</i></b>	
	1 квалификационный уровень	
	Секретарь учебной части, вожатый, помощник воспитателя	7 814,00
2.	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала <i>второго уровня</i></b>	
	1 квалификационный уровень	
	Дежурный по режиму, младший воспитатель	8 149,00
	2 квалификационный уровень	
	Старший дежурный по режиму, диспетчер	9 290,00
3.	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
	1 квалификационный уровень	
	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	10 900,00
	2 квалификационный уровень	
	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	11 100,00
	3 квалификационный уровень	
	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	11 300,00
	4 квалификационный уровень	
	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, педагог-библиотекарь, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	11 400,00
4.	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
	1 квалификационный уровень	
	Заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-консультационным пунктом (производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу	10 389,00
	2 квалификационный уровень	
	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу	10 805,00
5.	<b>Общепрофессиональные должности служащих <i>первого уровня</i></b>	



	1 квалификационный уровень	
	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор, документовед, секретарь по учебной части	9 800,00
	2 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	10 000,00
<b>6.</b>	<b>Общепромышленные должности служащих второго уровня</b>	
	1 квалификационный уровень	
	Инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, художник, секретарь руководителя	7 850,00
	2 квалификационный уровень	
	Старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	9 000,00
	3 квалификационный уровень	
	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела. Техники всех специальностей наименований, по которым и устанавливается I внутридолжностная категория	9 150,00
	4 квалификационный уровень	
	Мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9 300,00
<b>7.</b>	<b>Общепромышленные должности служащих третьего уровня</b>	
	1 квалификационный уровень	
	Без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженер всех специальностей, программист, библиотекарь, специалист по кадрам, электроник	8 312,00
	2 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 479,00
	3 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 727,00
	4 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8 892,00
	5 квалификационный уровень	
	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9 142,00
<b>8.</b>	<b>Общепромышленные должности служащих четвертого уровня</b>	
	2 квалификационный уровень	
	Главные: механик, энергетик, инженер	11 428,00
	3 квалификационный уровень	
	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	12 466,00
<b>9.</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>	

	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: повар, слесарь-сантехник, электрик, слесарь по обслуживанию котельных, буфетчица, кастелянша-швея, слесарь-электрик, столяр-плотник, оператор котельной, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, подсобный рабочий, помощник повара, слесарь по обслуживанию теплового хозяйства, слесарь по ремонту котлов, швея, круглосуточный вахтер, гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастелянша, кладовщик, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спец. одежды (белья), оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки, слесарь-электрик	7 820,00
	2 квалификационный уровень	
	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	8 000,00
10.	<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</b>	
	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, механик по техническим видам спорта, оператор котельной, электрик, столяр-плотник, повар	7 800,00
	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	7 880,00
	3 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 999,00
	4 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: - водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников); - рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке	8 290,00

	инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе; - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе	
11.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>	
	2 квалификационный уровень	
	Врач-специалист	11 163,00
12.	<b>Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"</b>	
	1 квалификационный уровень	
	Младшая медицинская сестра санитарка	6 439,00
13.	<b>Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</b>	
	1 квалификационный уровень	
	Инструктор по лечебной физкультуре	7 511,00
	2 квалификационный уровень	
	Медицинская сестра диетическая	7 811,00
	3 квалификационный уровень	
	Медицинская сестра	8 110,00
	4 квалификационный уровень	
	Фельдшер	8 261,00
	5 квалификационный уровень	
	Старшая медицинская сестра	11 000,00

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Городищенская средняя школа №2»  
от «\_\_\_» «\_\_\_\_\_» 2018 г. № \_\_\_\_\_

**Размер базового оклада руководителя  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Городищенская  
средняя школа № 2»**

Наименование должностей	Размер базового оклада, руб.
Директор	20 000,00

**Перечень**  
**специалистов общеобразовательного учреждения,**  
**работающих в сельском поселении, которым устанавливается повышающий**  
**коэффициент 25 % к базовому окладу (ставке) пропорционально доле штатной**  
**единицы, учебной нагрузке**

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности:

1. Руководитель.
2. Заместители руководителя.
3. Педагогические работники.
4. Врачи и провизоры.
5. Средний медицинский персонал.
6. Специалисты и служащие второго уровня" (2, 3, 4 уровень).
7. Специалисты и служащие третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5уровень)

**Повышающий коэффициент за квалификационную категорию**

При наличии **высшей квалификационной категории** - 30% от базового оклада (ставки), пропорционально доле штатной единицы, учебной нагрузке.

При наличии **первой квалификационной категории** - 15% от базового оклада (ставки), пропорционально доле штатной единицы, учебной нагрузке.

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

**Повышающий коэффициент за работу с детьми с ограниченными возможностями  
здоровья и детьми-инвалидами**

1. За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья и инвалидов, в соответствии с медицинским заключением, устанавливается доплата в размере **10 %** от базового оклада (ставки), пропорционально доле штатной единицы, учебной нагрузке.

2. За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми инвалидами в учреждении, в соответствии с медицинским заключением, устанавливается доплата в размере **до 10 %** от базового оклада (ставки), пропорционально доле штатной единицы, учебной нагрузке.

2. Специалистам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, центре психолого-медико-социального сопровождения устанавливается доплата в размере **10 %** от базового оклада (ставки), пропорционально доле штатной единицы, учебной нагрузке.





**Перечень выплат компенсационного характера за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, работникам в муниципальных учреждениях образования, исчисляемых от базового оклада (ставки)**

таблица №1

Показатели работы, не входящие в круг основных обязанностей работника	Размер выплат (в процентах)
1	2
<b>За проверку письменных работ:</b>	
учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); - учителям, преподавателям по русскому языку и литературе (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 10
учителям, преподавателям по математике, иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5
<b>За классное руководство:</b>	
в образовательных учреждениях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 20
<b>За заведование:</b>	

за руководство районным методическим объединением	До 10
за руководство, заведование районным методическим кабинетом	До 10
за заведование школьным методическим кабинетом	До 5
за руководство школьным методическим объединением или школьным методическим советом	До 5
за заведование кабинетом, спецкабинетом, мастерской смешанного типа	До 10
за обслуживание сайта образовательного учреждения, за работу администратором точки доступа Интернет, заведение	До 40

мониторинга электронного журнала, исполнение обязанностей оператора ЕИС	
за организацию и обеспечение безопасных условий при подвозе учащихся в школу	До 40
за работу по обеспечению охраны труда и технике безопасности –	До 50
за руководство кружком, секцией, научным обществом, клубом, дружиной, творческим объединением, за руководство спортивно-массовой работой в школе	До 25
за руководство школьной аттестационной комиссией	До 20
Ответственный за заполнение ФИСФРДО (федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении)	До 20
за организацию работы ГО и ЧС и предупреждение чрезвычайных ситуаций в школе	До 50
за работу контрактного управляющего –	До 40

**Государственные награды Российской Федерации**

8. Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»
9. Почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»
10. Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени,
11. Почетная грамота Президента РФ,
12. Благодарность Президента РФ

**Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников**

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обслуживания населения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие учреждения, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), методисты, старшие методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные

		по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, строительством, снабжением, делопроизводством)
4.	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств, занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве)	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделениями, секторами
7.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-	работа (служба) при наличии педагогического образования на следующих должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор по

исправительные учреждения	общеобразовательной работе (обучению), старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно- техническим кабинетом, психолог
---------------------------	---

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и специального обслуживания населения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без каких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1 настоящего приложения;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, освещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социальной защиты охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) и отделов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего приложения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, призывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин в общеобразовательных учреждениях (классах) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений) культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений), преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности *медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений*, *постовой медицинской сестры домов ребенка*, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников образования.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим приложением, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкции могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.



Приложение 11  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Городищенская средняя школа №2»  
от «    » «    » 2018 г. №    

**Количественные показатели эффективности  
деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений и порядок  
отнесения их к группам по оплате труда руководителей**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении	0,2 балла за каждого обучающегося	общее количество баллов
2	Превышение плановой наполняемости (по классам и по количеству обучающихся в них)	за каждого учащегося 1 балл	до 20
3	Количество работников в общеобразовательном учреждении (общее количество всех работников)	1 балл за каждого работника	общее количество баллов
4	Организация подвоза обучающихся	1 балла за каждого ученика на 1 сентября учебного года основание: копия приказа по школе	общее количество баллов
5	Наличие филиалов, структурных подразделений	Наличие филиалов, структурных подразделений	до 20
6	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных)	За каждый класс 1 балл	до 10
7	Наличие собственной котельной	за каждую единицу	до 20
8.	Соотношение количества педагогического персонала к количеству учащихся	В соответствии с действующим нормативом	30

Общеобразовательные учреждения относятся к I-й, II-й, III-ей, IV-й или V-й группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определённых на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой относится учреждение по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений (по сумме баллов)				
I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.	V гр.
Свыше 500 баллов	от 200 - 500 баллов	от 160-200 баллов	От 160 – 100 баллов	До 100

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей за предыдущий учебный год**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Выполнение муниципального задания	Выполнение от 85%	20
2	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в них граждан	Наличие работающей пожарной сигнализации, тревожной кнопки, отсутствие травматизма обучающихся, своевременная подготовка учреждения к началу учебного года, отсутствие предписаний	10
		Наличие замечаний	5
3	Оснащенность учреждения оборудованием, техническими и иными средствами, необходимых для образовательного процесса	Соответствие созданных в учреждении условий по СанПину	10
		Отрицательная динамика	-2
4	Аттестация педагогических работников	за первую кв. категорию	2 (за каждого раб.)
		за высшую кв. категорию	5 (за каждого раб.)
5	Экономия расходования газа, электричества	за каждые 100 м. куб газа, за каждые 100 квт электроэнергии на 1 января оцениваемого года	5
6	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг образования	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания услуг образования	2
		Наличие жалоб граждан на качество оказания услуг образования	-2
7	Укомплектованность учреждения работниками	Доля 100%	10
		Доля 75%	5

100 баллов и выше – до 100 % и выше  
90 баллов и выше – до 90%  
80 баллов и выше – до 80 %  
менее 80 баллов–75 % и ниже

