

муниципальное общеобразовательное учреждение
«Вербенская средняя школа»
Николаевского муниципального района Волгоградской области
(МОУ «Вербенская СШ»)

ПРИКАЗ

№61.1 о/д
27.07.2020г.

«Об изменении «Положения об оплате труда работников МОУ "Вербенская СШ"»»

В соответствии с Постановлением администрации Николаевского муниципального района от 02.07.2020 №461 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Николаевского муниципального района Волгоградской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Изложить в новой редакции "Положение об оплате труда работников МОУ "Вербенская СШ" и ввести в действие с момента подписания настоящего приказа.
2. Изменения считать действительными в отношении педагогов, правоотношения с которыми возникли с 01.09.2020 г.
3. Довести до сведения педагогических работников, под роспись, выше указанные изменения.
4. Умаровой Зинеп Сарсенгалиевне, учителю информатики, ответственному за организацию работы официального сайта в сети Интернет разместить "Положение об оплате труда работников МОУ "Вербенская СШ" в новой редакции в разделе "Документация".
5. Контроль за исполнение настоящего приказа оставляю за собой.



Директор _____

Э.С.Исмаилов

С приказом ознакомлены:

Умарова З.С. _____

(подпись)

_____ (дата)

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Вербенская средняя школа»
Николаевского муниципального района Волгоградской области
(МОУ «Вербенская СШ»)**


УТВЕРЖДАЮ
МОУ
«Вербенская СШ»
Директор
Исмаилов Э.С.



Приказ № 61.1 от «27» июля 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано с учетом требований постановления администрации Николаевского муниципального района от 02.07.2020 №461 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Николаевского муниципального района Волгоградской области», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области, Николаевского муниципального района, регулирующими вопросы оплаты труда. 1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных учреждений, подведомственных отделу по образованию администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области (далее - организации), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников организаций;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

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

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

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

Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема средств бюджета Николаевского муниципального района Волгоградской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным

учредителем.

1.6. Оплата труда работников организаций, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области.

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

1.8. Условия оплаты труда работников организаций, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

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

Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке: размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

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

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

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций:

2.4.1. 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.

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

2.4.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, оформляется тарификационным списком по форме, установленной отделом по образованию администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.4.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

2.4.5. 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.

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

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

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

2.5.2. 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.

2.5.3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем третьим подпункта 2.1 настоящего Положения.

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

2.6.1. За педагогическими и другими работниками организаций при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций) при согласовании с руководителем организации и отделом по образованию администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

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

2.6.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых образовательными организациями 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.

2.6.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже

размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.6.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для заместителя руководителя.

2.6.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организаций, 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 организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными

условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

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

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

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [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 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность);
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия;
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- б) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

7) Ежемесячная надбавка по оказанию услуг психолого-педагогической, методической и консультационной помощи родителям (законным представителям), имеющих детей, в том числе детей в возрасте от 0 до 3 лет

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

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций:

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

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

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

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

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

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

Образовательной организацией утверждаются критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты их работы, на основании направлений, изложенных в письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности" (таблица 1).

Таблица 1

Направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций

| № п/п | Направления | Дошкольное образование | Общее образование | Дополнительное образование |
|-------|--|------------------------|-------------------|----------------------------|
| 1. | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) | x | x | x |
| 2. | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | x | x | x |
| 3. | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | | x | x |
| 4. | Реализация мероприятий, | x | x | x |

| | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| | обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | | | |
| 5. | Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. | x | x | x |
| 6. | Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.) | | x | x |
| 7. | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы | x | x | x |
| 8. | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы | x | x | x |
| 9. | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | x | x | x |
| 10. | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) | x | x | x |

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

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

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

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации 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 организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной

комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность.

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

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "Д":

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "Д" и "Е".

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

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный", по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

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

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений; подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

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

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

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

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

свыше 15 лет - 10 процентов.*

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

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

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

4.7.2. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премияльные выплаты.

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

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

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

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

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

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

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

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

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

· "Должности педагогических работников",

"Должности профессорско-преподавательского состава",

"Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",

"Должности врачей и провизоров",

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена",

"Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень),

"Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию) 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 организации, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, 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) определяется:

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

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

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным первым заместителем главы Николаевского муниципального района Волгоградской области.

Предельный размер должностного оклада руководителя организации не должен превышать 95 процентов от ежемесячного оклада главы Николаевского муниципального района Волгоградской области.

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

при штатной численности работников организации менее 15 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации; от 15 и более - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя организации, их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем.

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

5.6.1. Руководителям организаций, расположенных в сельских поселениях, устанавливается выплата компенсационного характера за разъездной характер работы в размере 20 процентов от оклада.

5.7. Руководителю организации, его заместителям (при условии наличия фонда оплаты труда) могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

надбавка за стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям, (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;

организация приносящей доход деятельности в организации.

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

Надбавка за стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

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

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

свыше 10 лет - 20 процентов.

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

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года и прописывается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к

должностному окладу заместителей руководителя и его размерах принимается руководителем организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей:

| N п/п | Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей | Критерии оценки эффективности работы руководителя организации |
|-------|--|---|
| 1. | 2 | 3 |
| 1. | Интенсивность и высокие результаты работы | Уровень профессиональной подготовленности, достижение целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" |
| 2. | Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа | Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| 3. | Итоги независимой оценки качества образования | Рейтинг по результатам независимой оценки качества образования |

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя организации устанавливается локальным нормативным актом организации и не может превышать размера, установленного в отношении руководителя организации.

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

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

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за год (при наличии фонда оплаты труда) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых отделом по образованию администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области.

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

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

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

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

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

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы 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. Руководителям образовательных организаций, имеющих взыскания, примененные в соответствующем месяце, размер ежемесячной заработной платы снижается в зависимости от вида дисциплинарного взыскания:

| | |
|----------------------|---------------------------------|
| за наличие замечания | до 10 процентов размера оклада |
| за наличие выговора | до 20 процентов размера оклада. |

6.3. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник отдела по образованию администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

6.3.1. Основаниями для обращения руководителя по вопросу оказания материальной помощи являются:

а) тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие обстоятельства), возможных вследствие непреодолимой силы;

б) смерть близкого родственника (детей, супруга, родителей);

в) заболевание руководителя, близкого родственника руководителя (детей, супруга, родителей), требующее сложного оперативного вмешательства, либо дорогостоящего лечения.

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

6.4. В пределах выделенного фонда оплаты труда работникам организации может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

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

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

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

6.6. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, составляет не более 9 часов в неделю.

Руководитель образовательной организации с численностью более 500 обучающихся учебную (преподавательскую) работу не осуществляет.

6.6.1. Учебная (преподавательская) работа устанавливается руководителю при наличии у учителей учебной нагрузки в пределах установленной нормы. 6.6.2. Учебная (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок)
по профессиональным квалификационным группам работников

| N п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии) | Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей) |
|-------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников" | |
| | 2 квалификационный уровень: | 10150 |
| | концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор | |
| | 3 квалификационный уровень: | 10200 |
| | воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | |
| | 4 квалификационный уровень: | 10250 |
| | преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь | |
| 2. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих") | |
| 2.1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня": | |
| | 2 квалификационный уровень: | 7560 |
| | старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством | |
| | 3 квалификационный уровень: | 7740 |

| | | |
|------|--|-------|
| | заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутридолжностная категория | |
| 2.2. | Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня": | |
| | 1 квалификационный уровень: | 10000 |
| | без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик | |
| 3. | Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих (в соответствии с <u>приказом</u> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих") | |
| 3.1. | Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня": | |
| | 1 квалификационный уровень: | 7500 |
| | 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; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; кухонный рабочий | |
| 3.2. | Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня" | |
| | 1 квалификационный уровень: | 10000 |
| | 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 электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар | |

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

С ПОЛОЖЕНИЕМ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ВЕРБЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА» НИКОЛАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

| №п/п | Ф.И.О. | ДОЛЖНОСТЬ | ПОДПИСЬ | дата |
|------|-----------------|-----------|---------|------------|
| 1. | Исмаилов Э.С. | директор | | 30.07.2020 |
| 2. | Айдеманова А.В. | учитель | | 30.07.2020 |
| 3. | Биланова С.В. | учитель | | 30.07.2020 |
| 4. | Исмаилов С.С. | учитель | | 30.07.2020 |
| 5. | Исмаилова Л.А. | учитель | | 30.07.2020 |
| 6. | Скрипченко Е.Т. | учитель | | 30.07.2020 |
| 7. | Умарова З.С. | учитель | | 30.07.2020 |
| 8. | Копаснова А.К. | учитель | | 30.07.2020 |
| 9. | Попова Р.Н. | учитель | | 30.07.2020 |
| 10. | Утешева А.Е. | учитель | | 30.07.2020 |
| 11. | Абдулханов М.Ш. | учитель | | 30.07.2020 |
| 12. | Султанова М.И. | учитель | | 30.07.2020 |
| 13. | Ширшова В.И. | учитель | | 30.07.2020 |
| 14. | Иванова Н.А. | учитель | | 30.07.20 |
| 15. | Семенов Н.А. | завхоз | | 30.07.20 |
| 16. | Семенов А.И. | водитель | | 30.07.20 |
| 17. | Кинжалов Р.С. | сторож | | 30.07.20 |
| 18. | Кинжалов А.А. | сторож | | 30.07.20 |
| 19. | Байрамаев К.Р. | сторож | | 30.07.20 |
| 20. | Ершова Т.И. | уборщик | | 30.07.20 |
| 21. | Издурова И.С. | повар | | 30.07.20 |
| 22. | | | | |
| 23. | | | | |
| 24. | | | | |
| 25. | | | | |
| 26. | | | | |

Приложение 2
к «Положению об оплате труда
работников»

Размеры базовых окладов (должностных окладов) по должностям,
не включенным в профессиональные квалификационные группы

| N п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии) | Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей) |
|----------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Сурдопедагог, тифлопедагог | 10250 |
| 2. | Специалист по закупкам, специалист по охране труда, специалист, системный администратор, специалист по противопожарной профилактике | 10250 |
| 3. | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 9000 |

РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

| N п/п | Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных | Размер (проценты) |
|----------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | за работу в классах, группах, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы; | педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 2. | за индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере | до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 3. | за работу в территориальной психолого-медико-педагогической комиссии | до 20 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 4. | за проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов, курсов плана внеурочной деятельности) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); | до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| | учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) | до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 5. | за классное руководство: | до 20 процентов от оклада |

| | | |
|----|---|---|
| | в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); | (должностного оклада), ставки |
| 6. | за заведование (руководство) кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями и другое | до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 7 | За оказание услуг психолого-педагогической, методической и консультационной помощи родителям (законным представителям), имеющих детей, в том числе детей в возрасте от 0 до 3 лет | до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 7 | За работу с сайтом ОУ, оформление протоколов общешкольных родительских собраний, педагогических советов,. | До 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 8 | За выполнение обязанностей по ведению ГИС «Сетевой город. Образование», «Е-услуги» | До 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 9 | За организацию безопасных перевозок и ежедневное сопровождение обучающихся | До 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 10 | За работу с библиотечным фондом | До 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 11 | За организацию и контроль работ по охране труда, за организацию работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности | До 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 12 | За организацию и контроль воспитательной работы в ОУ | До 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 13 | За организацию и контроль учебной работы в ОУ | До 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 14 | За работу с детским объединением | до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки |
| 15 | За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства | До 20 процентов оклада (должностного оклада), |

| | | |
|-----|---|--|
| | | ставки |
| 16 | За выполнение обязанностей оператора ФИС ФРДО | До 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 17 | За организацию питания в ОУ | До 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 18 | За организацию работы службы Примирения | До 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 19 | За выполнение обязанностей заведующего хозяйством | До 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 20 | За печать аттестатов (дубликатов) в программе СП-аттестат и оформление журналов выдачи аттестатов | До 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 21 | За выполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство | До 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 22 | За выполнение обязанностей дворника | До 25 % оклада (должностного оклада), ставки |
| 23 | За выполнение обязанностей рабочего по комплексному обслуживанию здания | До 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 24. | ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы | 5000 руб. |

Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2020 г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575792

Владелец Исмаилов Эльнур Сардарович

Действителен с 07.08.2021 по 07.08.2022