муниципальное общеобразовательное учреждение
«Политотдельская средняя школа»
Николаевского муниципального района Волгоградской области

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 775F5731C934651392E649B1BAD697C9
Владелец: Лелекова Светлана Александровна
Действителен: с 15.10.2024 до 08.01.2026

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «Политотдельская СШ»
_____ /С.А. Лелекова /
«15» апреля 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом МОУ «Политотдельская СШ»
от 15.04.2024г. № 125/1

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ПОЛИТОТДЕЛЬСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»
НИКОЛАЕВСКОГО МУНИЦИАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Политотдельская средняя школа» Николаевского муниципального района Волгоградской области (далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 26.03.2009 г. №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», с Постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Постановлением администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области № 1396 от 29.12.2023 «О внесении изменений в Постановление администрации Николаевского муниципального района от 02 июля 2020 г. №461 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Николаевского муниципального района Волгоградской области», Постановлением администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области №297 от 11.04.2024 г. «О внесении изменений в Постановление администрации Николаевского муниципального района от 02.07.2020 г. № 461 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Николаевского муниципального района Волгоградской области».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МОУ «Политотдельская СШ» (далее Учреждение) независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников 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 Николаевского муниципального района, Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры должностных окладов, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. 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.

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

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

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

1.7. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации 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 Учреждения, в том числе размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются Трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников организации устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.
Размеры должностных окладов 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 должностного оклада 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 должностных окладов 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:
- педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогических работников, 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 физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.
2.4.2. Заработная плата устанавливается педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
2.4.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком.
2.4.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.
2.4.5. 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 педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

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

2.5.2. Оплата труда за замещение отсутствующего 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.
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 базовому окладу (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 базовому окладу 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 должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада за день или час работы сверх 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 должностного оклада за день или час работы сверх 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 должностного оклада 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 1 к настоящему Положению.
3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к должностному окладу, 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.
3.8. Выплаты педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена

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 должностному окладу, ставке:
1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
а) надбавка за интенсивность;
б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
в) выплаты за оказание услуг в рамках реализации регионального проекта «Поддержка семей, имеющих детей» при условии достижения целевых показателей (не менее 85% положительных отзывов родителей (законных представителей) до 10%;
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;
6) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.
4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к 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 должностному окладу, 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 указанным ниже порядком.
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" (таблица1).

Таблица 1

показатели
эффективности деятельности педагогических работников
МОУ «Политотдельская СШ»

Показатели эффективности деятельности педагогических работников	**Оценка эффективности деятельности педагогического работника**		
	данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления недостаточно эффективны	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления достаточно эффективны
1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)			
Участие и результативность обучающихся в конкурсах и конференциях муниципального уровня	0	2	4
Участие и результативность обучающихся в конкурсах и конференциях межмуниципального и регионального уровня, всероссийского и международного уровня (заочно, очно)	0	2	4
Организация работы по предмету в рамках недель и предметных месячников, проведение внеклассных мероприятий по предмету	0	2	4
2. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся			
Ведение баз данных и анализ информации об индивидуальных достижениях обучающихся, наличие портфолио учащихся	0	2	4
Наличие разработанных и реализованных индивидуальных образовательных маршрутов	0	2	4
3. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)			
Динамика индивидуальных образовательных результатов по анализу контрольных работ, промежуточной аттестации	0	2	4
Достижения обучающихся: официально зафиксированные по данным внешних аттестаций (ЕГЭ, ОГЭ)	0	2	4
Достижения обучающихся по данным ВПР	0	2	4
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся			
Наличие системы работы классного руководителя с родителями (проведение родительских собраний, индивидуальная работа с родителями)	0	2	4
Отсутствие обоснованных обращений родителей и детей по поводу конфликтных ситуаций.	0		4
Отсутствие дисциплинарных взысканий	0		4
5. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.)			
Участие и результативность обучающихся в школьном этапе Всероссийской олимпиады школьников по предмету, конкурсах, соревнованиях и др.	0	1	2
Участие и результативность обучающихся в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников по предмету, конкурсах, соревнованиях и др.	0	2	4
Участие и результативность обучающихся в региональном, всероссийском, международном этапе Всероссийской олимпиады школьников по предмету, конкурсах, соревнованиях и др. (очно, заочно)	0	2	4
6. Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальные классы», др.)			
Участие в коллективных педагогических проектах, спартакиада работников образования.	0	2	4
Оказание консультативно-методической помощи при подготовке к проектам, мероприятиям, семинарам.	0		2
7. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы			
Качество разработки рабочих программ по предмету, элективному курсу, модулю, степень их вариативности	0	2	4

(профильное, углублённое обучение, обучение по ФГОС)			
Участие в разработке образовательной программы ОУ	0	2	4
8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в качестве учителя и классного руководителя			
Мероприятия по пропаганде здорового образа жизни	0	2	4
Массовость участия обучающихся класса в программе ГТО	0	2	4
Отсутствие травматизма	0		4
9. Работа с детьми из социально неблагополучных семей			
Наличие и результативность индивидуального плана работы с детьми из социально неблагополучных семей и их родителями	0	2	4
Привлечение детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении в кружки, секции, клубы	0	2	4
Обеспечение детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, к активному летнему отдыху	0	2	4
10. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)			
Участие педагогов и обучающихся в создании инфраструктуры школы (оформление кабинета в соответствии с требованиями СанПиН, ремонт, использование и исправность ИКТ)	0	2	4
Участие в благоустройстве школьного двора	0	2	4

С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов. Все баллы по учреждению суммируются, определяется фонд стимулирования, предназначенный для распределения в качестве выплат стимулирующего характера. Затем определяется стоимость одного балла.

1б = ФОТ для стимулирующих / общее количество баллов по учителю. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

Стимулирующая выплата работника = 1 балл X количество баллов.

2) работникам Учреждения, осуществляющего непедагогическую деятельность:

а) за стабильно высокие показатели результативности работы;

б) за применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

в) за сложность и напряженность выполняемой работы;

за обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем организации.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по Учреждению по решению работодателя:

- за профессионализм и оперативность в решении вопросов;
- за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам к базовому окладу в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

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

Водителям автомобилей устанавливается к базовому окладу надбавка за классность в следующих размерах:
- водителям автомобилей 1-го класса - до 15 процентов;
- водителям автомобилей 2-го класса - до 5 процентов.
Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "Д", "Е").
Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "Д".
Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "Д" и "Е".
4.5.3. Надбавка за наличие почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии почетного звания:
а) название которого начинается со слова "Народный", - до 50 процентов базового оклада;
б) название которого начинается со слова "Заслуженный", и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов базового оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.
Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего наличие почетного звания.
При наличии у работника двух и более наград выплата устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.
4.6. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов базового оклада в месяц.
4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от должностного оклада, ставки в следующих размерах:
- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процента;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.
Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.
Общий трудовой стаж исчисляется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности.
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 в Волгоградской области от 13.05.2008 N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".
4.8. Премиальные выплаты.
4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).
Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов 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 должностного оклада 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 должностного оклада 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 (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. Другие вопросы оплаты труда

5.1. 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.

5.2. Работникам образовательной организации, имеющим 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.

5.3. В пределах выделенного фонда оплаты труда работнику организации предоставляется материальная помощь.

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

5.3.1. Основаниями для обращения работника 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 работника, близкого родственника работника (детей, супруга, родителей), требующее сложного оперативного вмешательства, либо дорогостоящего лечения.

5.3.2. Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов работника организации в расчете за год.

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

5.4. 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.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Политотдельская СШ»

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

п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
	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.	Педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах), логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения, за работу в территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	до 10 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 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: в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
6.	за заведование (руководство) вечерним, заочным отделением, 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 проверку письменных работ в образовательных организациях, применяющих дистанционные образовательное технологии: учителям по предметам в 1 – 4 классах (кроме учебных курсов); учителям по русскому языку и литературе, математике (кроме учебных курсов);	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке
	учителям по другим предметам (кроме учебных курсов)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке
8.	педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена	в размере, исчисляемом путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час
9.	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	10 000 руб.
10.	За организацию питания и подготовку отчетной документации в Левчуновском филиале МОУ «Политотдельская СШ», МОУ «Политотдельская СШ»	до 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
11.	за работу на официальном сайте школы, работу по формированию и выгрузке баз данных в ФИС ФРДО	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
12.	за организацию работы по безопасности дорожного движения	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки

13.	за выполнение обязанностей по ведению ГИС «Сетевой город. Образование», «Е-услуги»	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
14.	за выполнение обязанностей ответственного по охране труда	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
15	За работу с библиотечным фондом учебников и ведение библиотечной работы	До 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
16	Ответственность за пожарную безопасность	До 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
17	За организацию безопасной перевозки учащихся, сопровождение учащихся, нуждающихся в подвозе на занятия в школу.	До 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Политотдельская СШ»

Размеры базовых окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников МОУ «Политотдельская СШ»

п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
	2	3
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»: помощник воспитателя, вожатый	12716,00
	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	
1.2.	2 квалификационный уровень: Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог - организатор	13 586,00
1.3.	3 квалификационный уровень: Воспитатель, педагог - психолог	13 652,00
1.4.	4 квалификационный уровень: Преподаватель основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель – дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	13 719,00
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень: секретарь	12716,00
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
	2 квалификационный уровень: Заведующий хозяйством	13383,00
	3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	

	(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих)	
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» 1 квалификационный уровень: Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, сторож (вахтер)	10 039,00
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» 1 квалификационный уровень: Водитель автомобиля	13383,00
	4 квалификационный уровень: Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водители автобусов имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	15 391,00

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Политотдельская СШ»

Размеры базовых окладов (должностных окладов) по должностям , не включенным в профессиональные квалификационные группы работников муниципальных образовательных организаций Николаевского муниципального района Волгоградской области

п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
	2	3
1.	Специалист по охране труда, специалист противопожарной профилактике	13719,00
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13719,00