

Рассмотрено на заседании  
педагогического совета  
Протокол № 15 от 03.08.2022



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ СШ №13

Т.В.Бурмистрова

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
С.В.Овчаренко  
Протокол № 15 от 03.08.2022

Приложение к приказу  
от 03.08.2022 № 77/1

ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 13  
Г. ВОЛЖСКОГО ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 г. Волжского Волгоградской области» (далее Положение), призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 г. Волжского Волгоградской области» (далее – МОУ СШ № 13). Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 15.07.2022 № 4028 «О принятии Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области» и устанавливает систему оплаты труда.

1.2. Целями настоящего Положения являются:

- повышение качества услуг за счет усиления мотивации работников учреждения;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на образование;
- улучшение уровня материальной обеспеченности работников;
- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;
- поощрение инициативного выполнения служебных обязанностей, определение порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников учреждения.

1.3. Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 г. Волжского Волгоградской области», включает:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.



1.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств финансового обеспечения, полученного в виде субсидий на исполнение муниципального задания или субсидий на иные цели, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации в соответствии с нормативными правовыми актами Волгоградской области.

1.6. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Индексация размеров базовых окладов (должностных окладов) производится на основании решения о бюджете городского округа – город Волжский Волгоградской области.

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

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Размер месячной заработной платы работников учреждения определяется исходя из установленного базового, должностного оклада по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Положением, локальными актами учреждения.

1.10. Средства сложившейся экономии фонда оплаты труда учреждения могут направляться учреждением на оплату труда работников в виде выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

## 2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Базовые оклады работников учреждения (приложение № 1) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к перечню квалификационных групп в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»).

2.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда (приложение № 1).

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов, установленных в соответствии с настоящим Положением;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, либо количества проведенных педагогическими работниками в общеобразовательном учреждении учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости).

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

2.4. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени, почетного звания к базовому окладу в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;
- за наличие ученой степени, почетного звания, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», – в размере 10 процентов.



Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачиваются на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

За специфику работы к должностному окладу педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент:

- за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - 20 процентов;

- за обучение детей, находящихся на длительном лечении в больнице, - 20 процентов;

- за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения, - 20 процентов.

К должностному окладу прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в общеобразовательном учреждении устанавливается повышающий коэффициент в размере 15 процентов за работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).

Конкретный перечень работников муниципальных учреждений, которым может устанавливаться повышающий коэффициент за специфику работы, и конкретный размер этого коэффициента определяется локальными актами муниципальных учреждений городского округа - город Волжский Волгоградской области в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

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

Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», устанавливаемого установленным абзацем 3 пункта 2.5 настоящего Положения, и не может превышать 150 % минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствующем году.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» составляет 6 945,00 рубля и применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений, в том числе указанной профессиональной квалификационной группы, проведенной после его установления.

При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о минимальном размере оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с Положением, и минимальным размером оплаты труда.

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

Доплата начисляется и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц из стимулирующей части фонда оплаты труда.

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



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

Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между ними.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, характеризуется наличием установленных норм только для выполнения преподавательской работы.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.7. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – учебные занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену). При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

2.8. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными характеристиками по должностям, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и оказание методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические



работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, мастерскими и др.).

2.9. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1–4-х классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Учителям общеобразовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

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

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

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

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

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

2.10. Работники из числа административно-управленческого персонала, а также руководители физического воспитания, преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.11. Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала (педагоги-организаторы, методисты, заведующие отделами, кабинетами, секциями, лабораториями) могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 2 часов в день (12 часов в неделю, 480 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.12. Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала (педагоги-организаторы, методисты, заведующие отделами, кабинетами, секциями, лабораториями) могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 18 часов в неделю, если они по основной работе получают 0,5 должностного оклада.

2.13. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

2.14. Установленная месячная заработная плата выплачивается учителям, педагогам дополнительного образования, за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.15. Оплата труда учителей производится из расчета базового оклада (ставки) с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени, почетного звания в следующих случаях:

- часы учебных занятий при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам;
- индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на



основании медицинского заключения;

- обучение детей, находящихся на длительном лечении в больнице;
- индивидуально-групповые занятия;
- часы компонента учебного плана образовательного учреждения.

2.16. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и в других случаях), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.17. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.18. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

### 3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

- приема экзаменов (консультаций).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада педагогического работника с учетом повышающего коэффициента

квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени, почетного звания за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (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.

3.2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, такие как:

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



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

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3-й 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), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

4.1.2. 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, при 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 в 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 не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем 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



заработной платы части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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 22:00 часов до 6:00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

За дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с образовательным процессом, в образовательных учреждениях устанавливаются следующие выплаты:

1) от базового оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени, почетного звания:

- за классное руководство в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 30 процентов;

- за заведование учебным кабинетом - до 10 процентов;

2) от должностного оклада:

- за проверку письменных работ - до 20 процентов.

Педагогическим работникам устанавливается выплата за дополнительную работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада), ставки педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, за час и предусматривается в положении об оплате труда работников образовательного учреждения.

Педагогическим работникам предоставляются иные межбюджетные трансферты за счет средств областного бюджета, источником финансового обеспечения которых являются иные межбюджетные трансферты из федерального бюджета на обеспечение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей,

В соответствии с Правилами, утвержденными постановлением № 448, выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение на классное руководство педагогическим работникам».

Пунктом 11 Правил, утвержденных постановлением № 448, установлено, что денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), и также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательные программы, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 21 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается и не зависит от количества обучающихся в классе

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам



на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно, в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство, в связи с чем оно должно учитываться в соответствии с подпунктом «м» п. 2 указанного Положения при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), и других случаях исчисления среднего заработка.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, в том числе по причине:

- отсутствия такого наименования должности педагогического работника в номенклатуре должностей педагогических, работников организаций осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- отсутствия регулирования трудовых прав работника по такой должности. Следует также отметить, что согласно квалификационным характеристикам, утвержденным в установленном порядке классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, не входит, в связи, с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного



вознаграждения в размере 5000 рублей из федерального бюджета.

Расчет иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат денежного вознаграждения за классное руководство в 2020 году осуществляется с 1 сентября по 31 декабря 2020 года

4.2. 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.

4.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа, предусмотренных пунктом 4.1, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами (настоящим Положением).

## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных пунктом 5.2 настоящего Положения, в процентах и (или) абсолютной величине, в пределах фонда оплаты труда.

5.2. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) относятся:

5.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и о его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании локального акта учреждения.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ.

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, указанным в подпунктах 5.2.1 и 5.2.2 пункта 5.2 не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производятся в соответствии с критериями (приложение № 3).

Порядок, условия, размеры стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и утверждаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением.

5.2.3. Выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Условия и размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении устанавливаются локальным актом учреждения. Размер не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада) в месяц, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

5.2.4. Премияльные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов оклада (должностного оклада),



ставки, премии за квартал – 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за год – 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 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.

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

Для работников учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с курирующим отраслевым подразделением, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

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

Для работников учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с курирующим отраслевым подразделением, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

5.3. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера, из числа предусмотренных пунктом 5.2 настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами учреждения.

5.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

## 6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, должности которых относятся к основным профессиям возглавляемых ими учреждений.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации, которых создано учреждение:

в школе – учителя.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений, а также определение размера коэффициента кратности в соответствии с объемными показателями и порядком отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей определяется согласно Городскому положению от 01.07.2009 № 460-ВГД «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы работников, оплата труда которых осуществляется по отраслевым системам оплаты труда муниципальных учреждений городского округа — город Волжский Волгоградской области, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений».

6.2. Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа- город Волжский Волгоградской области. Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, установленный в настоящем подпунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (в том числе руководителей учреждений), проведенной после его установления.

По истечении срока действия срочного трудового договора с руководителем учреждения и при



заключении нового срочного трудового договора (в том числе с вновь принимаемым руководителем учреждения), а также при ежегодном пересмотре должностных окладов руководителей в январе текущего года при изменении размера максимального должностного оклада руководителя в случае увеличения (уменьшения) численности обучающихся (воспитанников) предельный размер должностного оклада, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом всех проводимых индексаций размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенных после его установления.

6.3. Критерии и особенности определения размера максимального должностного оклада руководителя.

| Размер максимального должностного оклада (в % от ежемесячного оклада начальника управления) | Численность обучающихся (чел.)                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 95                                                                                          | - от 1001 и более                                                                                |
| 90                                                                                          | - от 801 до 1000<br>- от 500 при наличии коррекционных классов более 50% от общего числа классов |
| 85                                                                                          | - от 601 до 800                                                                                  |
| 80                                                                                          | до 600                                                                                           |

6.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения, которое не оказывает муниципальную услугу (за исключением вновь созданных учреждений), устанавливается в размере 80 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области.

6.5. Размер максимального должностного оклада руководителя устанавливается (пересматривается) ежегодно в январе текущего года.

В случае увеличения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение в части увеличения размера должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

В случае уменьшения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в соответствии с Трудовым кодексом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение не ранее чем через 2 месяца после официального уведомления.

Должностной оклад руководителя учреждения, завершившего процедуру реорганизации, устанавливается на дату завершения процедуры реорганизации учреждения.

6.6. При установлении максимального должностного оклада руководителя контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по общеобразовательному учреждению - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января;

6.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются:

- в учреждениях со штатной численностью от 300 единиц и более - на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

- в учреждениях со штатной численностью менее 300 единиц — на 15-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения являются количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работ) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

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



Конкретные критерии и особенности определения размеров должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения определяются локальным актом учреждения.

6.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения устанавливается постановлением администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.10. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, относятся:

1) выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет - не более 5%;
- при стаже работы от 3 лет до 8 лет - не более 10%;
- при стаже работы от 8 лет до 15 лет - не более 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет - не более 30%.

2) надбавки за наличие зданий в учреждениях:

- при наличии 2 зданий - 10 процентов должностного оклада;
- при наличии 3 зданий - 15 процентов должностного оклада;
- при наличии 4 зданий и более - 20 процентов должностного оклада;

3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

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

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

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

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения определяются в соответствии с приложением № 2.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются на основании локального акта учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, которое не оказывает муниципальную услугу, утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области и определяется по следующим критериям:

| При штатной численности работников | Персональный повышающий коэффициент |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| до 10                              | 100%                                |
| свыше 10                           | 200 %                               |



Персональный повышающий коэффициент является стимулирующей выплатой и не образует новый оклад.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются на основании локального акта учреждения

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года

При наличии двух и более критериев персонального повышающего коэффициента значения критериев суммируются, и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающим 350 процентов должностного оклада в месяц.

1) премиальные выплаты:

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

-премия за выполнение особо важных и срочных работ;

-единовременная премия;

-премия из средств, полученных за счет предпринимательской деятельности (платные услуги).

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, премии за квартал - 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Для руководителей учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Для заместителей руководителя, главного инженера и главного бухгалтера учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с курирующим отраслевым подразделением, заместителем главы городского округа - город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Стимулирующие выплаты руководителю по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями, критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждения, утвержденными постановлением администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области.

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

6.11. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в части премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждений.

6.12. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются нормативным правовым актом учреждения.

6.13. Руководители с разрешения работодателя могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год).

6.14. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему



Приложение № 1  
к Положению «Об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа № 13  
г. Волжского Волгоградской области»

ПЕРЕЧЕНЬ

КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ

1. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений»

| Квалификационные уровни      | Должности, отнесенные к квалификационным уровням                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Базовый оклад (ставка) (руб.) |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1-й квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 11160                         |

2. Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»

| Квалификационные уровни      | Должности, отнесенные к квалификационным уровням                                                                                                                                                                                                | Базовый оклад (ставка) (руб.) |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1-й квалификационный уровень | Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый                                                                                                                                               | 10135                         |
| 2-й квалификационный уровень | Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель                                                                                                         | 10644                         |
| 3-й квалификационный уровень | Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель                                                              | 11148                         |
| 4-й квалификационный уровень | Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь | 11657                         |

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

| Квалификационные уровни      | Должности, отнесенные к квалификационным уровням                                                                                     | Базовый оклад (ставка) (руб.) |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1-й квалификационный уровень | Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, счетовод, архивариус (архивист), секретарь, экспедитор, агент по снабжению          | 7009                          |
| 2-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 7740                          |

4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих



второго уровня»

| Квалификационные уровни      | Должности, отнесенные к квалификационным уровням                                                                                                                                | Базовый оклад (ставка) (руб.) |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1-й квалификационный уровень | Лаборант, художник-оформитель, техник всех специальностей без категории, инспектор по кадрам                                                                                    | 8158                          |
| 2-й квалификационный уровень | Заведующий хозяйством, заведующий складом, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 8786                          |
| 3-й квалификационный уровень | Заведующий библиотекой, заведующий производством (шеф-повар)                                                                                                                    | 8995                          |
| 4-й квалификационный уровень | Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»                                   | 9310                          |

5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

| Квалификационные уровни      | Должности, отнесенные к квалификационным уровням                                                                                     | Базовый оклад (ставка) (руб.) |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1-й квалификационный уровень | Инженер всех специальностей, бухгалтер, экономист, юрист-консульт, специалист по кадрам, программист                                 | 9310                          |
| 4-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 9937                          |
| 5-й квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера                                | 10250                         |

6. Профессиональная квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый оклад (ставка) (руб.) |
|-------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------|
|                         | Вожатый, секретарь учебной части                 | 7009                          |

7. Профессиональная квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»

| Квалификационные уровни      | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый оклад (ставка) |
|------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------|
| 1-й квалификационный уровень | Дежурный по режиму, младший воспитатель          | 8158                   |



8. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

| Квалификационные уровни      | Должности, отнесенные к квалификационным уровням                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Базовый оклад (ставка) (руб.) |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1-й квалификационный уровень | Гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, курьер, лифтер, матрос-спасатель, няня, оператор копировальных и множительных машин, рабочий по уходу за животными, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, садовник, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор хлораторной установки | 6945                          |
| 2-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 7635                          |

9. Специалисты по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

| Наименование должности             | Базовый оклад (ставка) (руб.) |
|------------------------------------|-------------------------------|
| Специалист в сфере закупок         | 6945                          |
| Ведущий специалист в сфере закупок | 7841                          |
| Специалист по охране труда         | 8986                          |



Перечень  
критериев установления и размеры персонального повышающего коэффициента к должностным  
окладам руководителя муниципального учреждения

| Наименование критерия                                                         | Показатели                                                                                                                                                                                                                        | Размер повышающего коэффициента к окладу |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Уровень профессиональной подготовки руководителя                              | оценка профессионализма и результативности труда (наличие грамот управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, Волжской городской Думы Волгоградской области, областного уровня) | до 30%                                   |
|                                                                               | Участие в работе экспертных комиссий, жюри, конкурсов                                                                                                                                                                             | до 30%                                   |
| Сложность и важность выполняемой работы                                       | участие в разработке проектов нормативных правовых актов                                                                                                                                                                          | до 30%                                   |
|                                                                               | разработка, организация, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж муниципальной системы образования                                                                                                                   | до 100%                                  |
|                                                                               | выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями                                                                                                                                  | до 30%                                   |
|                                                                               | организация на базе учреждения работы экспериментальной площадки, ресурсного центра, центра по работе в государственных информационных системах, реализация инновационных проектов                                                | до 50%                                   |
|                                                                               | наличие работников, являющихся руководителями городских методических объединений                                                                                                                                                  | 30% за каждого                           |
|                                                                               | наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:<br>- бассейна;<br>- автогородка;<br>- автобуса                                                                                                                   | до 30%<br>до 30%<br>до 30%               |
|                                                                               | наличие специализированных групп, классов, учащихся (воспитанников), для которых реализуются адаптированные программы                                                                                                             | до 50%                                   |
|                                                                               | наличие в учреждении службы ранней помощи                                                                                                                                                                                         | до 50%                                   |
| Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | системный подход к планированию и анализу деятельности                                                                                                                                                                            | до 20%                                   |
|                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                   |                                          |
|                                                                               | высокий уровень организации и контроля (мониторинга) деятельности учреждения                                                                                                                                                      | до 30%                                   |



|                                                                                                                                                                             |                                                                                                                    |                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                             | качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов                                             | до 30%                                               |
|                                                                                                                                                                             | обеспечение сохранности имущества учреждения, высокое качество подготовки к новому учебному году                   | до 50%                                               |
|                                                                                                                                                                             | личная ответственность и исполнительская дисциплина                                                                | до 50%                                               |
|                                                                                                                                                                             | создание в учреждении бесконфликтной, деловой и творческой обстановки, развитие активности и инициативы работников | до 50%                                               |
| Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации задач управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области | наличие звания, ученой степени:<br>- кандидат наук, звание «Заслуженный», «Народный»<br>- доктор наук              | 8 %<br>15%                                           |
|                                                                                                                                                                             | стимулирование молодых руководителей со стажем работы в должности менее 3 лет                                      | до 50%                                               |
|                                                                                                                                                                             | наличие публикаций в печатных изданиях:<br>- авторских;<br><br>- работников учреждения                             | 50% за каждую публикацию<br>20% за каждую публикацию |



Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников муниципального  
общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13  
г. Волжского Волгоградской области»

Перечень критериев стимулирующих надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ:

**1. От должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почётного звания:**

- 1) подготовка призеров олимпиад, конкурсов, проведение конференций различного уровня;
- 2) участие в инновационной деятельности;
- 3) ведение опытной и экспериментальной работы;
- 4) разработка и реализация авторских программ;
- 5) выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов пропорционально учебной нагрузке;
- 6) подготовка и проведение внеклассных мероприятий в масштабах учреждения и города;
- 7) Проведение кружковой работы;
- 8) активная работа в методическом совете учреждения;
- 9) использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- 10) участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях;
- 11) организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;
- 12) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности;
- 13) снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- 14) Обеспечение взаимодействия учреждения с общественными организациями, отделом опеки и попечительства, комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, комитетом по делам молодежи, культуры и спорта;
- 15) снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- 16) снижение частоты обоснованных обращений, обучающихся и воспитанников, родителей, педагогов, воспитателей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- 17) образцовое содержание кабинета;
- 18) высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, электронного дневника);
- 19) организация предпрофильного и профильного обучения;
- 20) выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- 21) высокий уровень организации проведения итоговой, промежуточной аттестации и подготовки к ГИА обучающихся;
- 22) высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- 23) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет образовательного учреждения, экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления);
- 24) отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда;
- 25) высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в учреждении;
- 26) сохранение контингента обучающихся;
- 27) высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения;
- 28) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;



- 29) выполнение образовательных и учебных планов и программ;
- 30) использование в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик;
- 31) результативность работы по привлечению внебюджетных средств;
- 32) систематизация бюджетного учета;
- 33) учет внебюджетной деятельности;
- 34) систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности;
- 35) отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов;
- 36) своевременное и качественное предоставление отчетности;
- 37) организация новых платных образовательных услуг;
- 38) результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
- 39) своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- 40) работа с детьми, оставшимися без попечения родителей;
- 41) высокая читательская активность обучающихся;
- 42) организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра;
- 43) участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- 44) оформление тематических выставок;
- 45) планирование комплектования библиотечного фонда;
- 46) за обучение, организацию досуговой деятельности учащихся с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами пропорционально учебной нагрузке в данном классе;
- 47) интенсивность и напряженность работы;
- 48) применение в работе новых компьютерных программ;
- 49) непосредственное участие в реализации целевых программ различного уровня;
- 50) деятельность специалиста в соответствии с авторской профильной программой;
- 51) работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- 52) проявление компетентности (на основании оценки, проведенной в соответствии с локальным актом учреждения);
- 53) за организацию внеклассной работы учителям физкультуры и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- 54) обеспечение безопасной перевозки детей;
- 55) отсутствие дорожно-транспортных замечаний;
- 56) учителям за работу с обучающимся вне урока;
- 57) за обучение детей в общеобразовательных школах (классах) с углубленным изучением отдельных предметов или изучением предметов на профильном уровне;
- 58) молодым специалистам;
- 59) за диплом с отличием.
- 60) выполнение срочных, незапланированных, работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации.
- 61) оказание услуг педагогическими работниками психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям в рамках реализации регионального проекта «Поддержка семей, имеющих детей»
- 62) востребованность детского объединения (группы).
- 63) наставничество

## **2. От базового оклада:**

- 1) проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН;
- 2) содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН;
- 3) оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, незапланированных работ и поручений;
- 4) обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
- 5) особый режим работы;
- 6) за работу, не входящую в круг основных обязанностей;



- 7) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- 8) за работу с фондами медицинского, социального и пенсионного страхования, с центром занятости населения, участие в работе комиссий, осуществление внутренних проверок, организация прохождения медицинского осмотра и иммунизации сотрудников;
- 9) администрирование (ведение) официального сайта школы и проверка актуальности, размещенной на официальном сайте информации (за работу с сайтами)
- 10) за работу с архивными документами, подготовка документов для сдачи в архив
- 11) подготовка учреждения к зимнему сезону, летне-оздоровительному периоду и к новому учебному году
- 12) высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений;
- 13) обеспечение сохранности имущества учреждения, бережное отношение к материальным ценностям, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования;
- 14) разработка планов и мероприятий по улучшению условий труда;
- 15) выполнение работ по благоустройству здания, по благоустройству прилегающей территории.