



МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Светлоярская средняя школа №1»
Светлоярского муниципального района Волгоградской области
404171 р.п. Светлый Яр, ул. Сидорова, 3 тел. 6-10-36, 6-18-32
ИНН/КПП 3426006448/342601001 ОГРН 1023405968706

П Р И К А З

от 20 октября 2025 г.

№ 227

об утверждении Положения об оплате труда
работников МКОУ «Светлоярская СШ №1»

В соответствии с постановлением администрации Светлоярского муниципального района Волгоградской области «Об оплате труда работников образовательных организаций Светлоярского муниципального района Волгоградской области» от 16.10.2025 №1236, протокола общего собрания работников МКОУ «Светлоярская СШ №1» №5 от 20.10.2025, руководствуясь Уставом МКОУ «Светлоярская СШ №1»,

Приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Светлоярская средняя школа №1» (далее Положение) (Прилагается).
2. Признать утратившим силу приказ № 134/2 от 28.08.2024 «Об оплате труда работников МКОУ «Светлоярская СШ №1» Светлоярского муниципального района Волгоградской области».
3. Учителю информатики Пуговкину Д.И. разместить Положение на официальном сайте в сети Интернет.
4. Контроль исполнения приказа возлагаю на себя.

Директор



Е.М.Ляпунова

Согласовано на общем собрании
работников
Протокол № 5 от 20.10.2025 г.



Утверждаю:
Директор МКОУ «Светлоярская СШ №1»
Е.М.Ляпунова
Приказ № 227 от 20.10. 2025 г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Светлоярская средняя школа №1»
Светлоярского муниципального района Волгоградской области**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлоярская средняя школа №1» Светлоярского муниципального района Волгоградской области (далее именуется - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда и обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательных организаций Светлоярского муниципального района Волгоградской области, в соответствии со статьями 129, 135, 143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», на основании Постановления Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 протокол № 11, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, Постановления администрации Светлоярского муниципального района « Об оплате труда работников образовательных организаций Светлоярского муниципального района Волгоградской области » от 16.10.2025 № 1236.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников образовательных организаций Светлоярского муниципального района Волгоградской области и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников организации;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и

главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда.

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

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и

выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования учреждения, сформированного на календарный год.

1.5. 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 законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

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

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

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Индексация базовых (должностных) размеров окладов, ставок работников организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Светлоярского муниципального района Волгоградской области в пределах средств, утвержденных решением представительного органа о бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

При индексации (увеличении) базовых (должностных) размеров окладов, ставок их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждений могут направляться на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждений в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников организации

2.1. Заработная плата работников организаций состоит из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам работников организации устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.3. В зависимости от условий труда работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Конкретные условия выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам организаций (за исключением руководителя организации, заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации) определяются локальными нормативными актами организации и (или) коллективными договорами в соответствии с настоящим Положением.

2.5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определены в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени других работников организации устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области, Светлоярского муниципального района Волгоградской

области.

2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций:

2.6.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за одну ставку 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 данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.6.2. Зарботная плата устанавливается педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.6.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

2.6.4. Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану, с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

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

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

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

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.7.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате: часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

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

2.7.3. Порядок оплаты за кружковую работу педагогическим работникам определяется согласно пункту 2.7.2. раздела 2 настоящего положения об оплате труда работников образовательных организаций Светлоярского муниципального района Волгоградской области.

2.7.4. 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 пяти - шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на $5/6$ (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

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

2.8.1. 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 при согласовании с руководителем организации, 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.

2.8.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами управления образованием и 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.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организаций с учетом условий труда предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 24 процентов оклада (должностного оклада) (ставки). Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест комиссией организации с привлечением аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 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 (контрактом), производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (контрактом), устанавливается по соглашению сторон трудового договора (контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания,

за увеличение объема работы производится за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении или в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

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

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. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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 ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Оплата при выполнении работ, отклоняющихся от нормальных за особенности работы в образовательных организациях устанавливаются в следующих размерах к окладу (должностному окладу) (ставке):

особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ):

педагогическим работникам - до 20 процентов;

прочим работникам - до 15 процентов.

особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий):

педагогическим работникам - до 20 процентов;

прочим работникам - до 15 процентов.

3.2. Выплаты за осуществление дополнительной работы, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, не входящей в круг основных должностных обязанностей производятся с письменного согласия педагогического работника к окладу (должностному окладу) (ставке) в следующих размерах:

1) за проверку письменных работ:

учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 30 процентов;

учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, (в классах с

наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 30 процентов;

учителям, преподавателям по математике, иностранному языку (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 20 процентов;

учителям, за проверку письменных работ по другим предметам - до 10 процентов.

2) за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс- комплект), в общеобразовательных организациях:

- в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 30 процентов за счет средств бюджета Волгоградской области;

- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам - 10000 (десять тысяч) рублей 00 копеек за счет средств федерального бюджета.

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой за ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство не более чем в двух 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 10000 (десять тысяч) рублей 00 копеек за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение в размере 10000 (десять тысяч) рублей 00 копеек выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

3) за заведование (руководство):

учебными кабинетами, лабораториями - до 20 процентов;

учебно-опытными участками (теплицами, парниками), учебными мастерскими, живыми уголками, музеями и другое - до 25 процентов;

производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами - 30 процентов;

методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» - до 10 процентов;

4) выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» - до 15 процентов;

выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» - до 20 процентов.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) (ставка), определяется руководителем организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

5) педагогическим работникам, осуществляющим проведение занятий, способствующих повышению финансовой грамотности в группах дополнительного образования детей, производится оплата в соответствии с постановлением администрации Волгоградской области от 28.12.2022 года № 867-п «Об утверждении Порядка предоставления и распределения из областного бюджета субсидий бюджетам муниципальных образований Волгоградской области для решения отдельных вопросов местного значения в сфере дополнительного образования детей».

6) за привлечение педагогических работников к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (далее именуется - ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения экзаменов (далее именуется - ППЭ), для сопровождения участников экзаменов в ППЭ и обратно, а также для работы в составе предметной комиссии для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования (далее именуется - предметная комиссия ГИА-9), апелляционной комиссии для проведения ГИА по образовательным

программам основного общего образования (далее именуется апелляционная комиссия ГИА-9).

Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (далее именуется - ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее именуется - ОГЭ), государственного выпускного экзамена (далее именуется - ГВЭ) за исполнение ими обязанностей руководителей ППЭ;

членов государственной экзаменационной комиссии для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования, членов государственной экзаменационной комиссии для проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования (далее именуется - члены ГЭК);

технических специалистов;

организаторов в аудитории ППЭ;

организаторов вне аудитории ППЭ;

ассистентов для участников экзаменов с ограниченными возможностями здоровья, для лиц, обучающихся по состоянию здоровья на дому, в медицинских организациях, для участников экзаменов - детей-инвалидов и инвалидов, оказывающих необходимую техническую помощь с учетом состояния их здоровья, особенностей психофизического развития и индивидуальных возможностей (далее именуется - ассистенты);

председателей, заместителей председателей и членов предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9;

специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ; экзаменаторов-собеседников;

экспертов, оценивающих

выполнение лабораторных работ;

представителей образовательных организаций, сопровождающих участников экзаменов.

Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час.

Расчет, начисление, выплата компенсации производятся на основании ведомости учета фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в срок до 31 декабря текущего года.

7) ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями - 5 000 (пять тысяч) рублей 00 копеек за счет средств федерального бюджета.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам) (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах организации.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников образовательных организаций (за исключением руководителя организации, заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации) за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) за работу в сельской местности;

2) за наличие первой или высшей квалификационной категории;

3) выплаты за стаж работы;

- 4) молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- 5) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 6) выплаты за качество выполняемых работ;
- 7) премиальные выплаты.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Решение об установлении стимулирующих выплат или об изменении их размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается педагогическим работникам и специалистам - 25 процентов;

4.4. Стимулирующая выплата за стаж работы в организациях образования устанавливается:

педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, в следующих размерах от оклада (должностного оклада) (ставки):

- при стаже работы от 1 до 4 лет включительно - 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 9 лет включительно - 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 14 лет включительно - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу) (ставке) за стаж работы в организациях устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

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

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

4.5. Молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) (ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26.11.2004 № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области».

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается в виде:

- а) надбавки за интенсивность;
- б) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке.

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

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается работнику организации в размере не более 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

4.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в виде:

- а) надбавки за качество выполняемых работ;
- б) надбавки за квалификационную категорию (классность);

в) надбавки за наличие ученой степени, почетного звания.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику организации в размере не более 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам организации, замещающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, медицинских работников, в следующих размерах:

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

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

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

Водителям автомобилей устанавливается выплата за классность в следующих размерах:

водителям автомобилей 2-го класса - 15 процентов;

водителям автомобилей 1-го класса - 25 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, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Д» и «Е».

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

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

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

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

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

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

4.8. Премияльные выплаты включают в себя:

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

Размер премии по итогам работы за месяц не должен превышать 25 процентов

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

Размер премии по итогам работы за год не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

При этом общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностных окладов), ставки в расчете на год.

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

принятия на работу или увольнения в течение календарного года; временной нетрудоспособности;

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

При премировании учитывается наличие или отсутствие к работника дисциплинарных взысканий. Снижение размеров премии применяется за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

Достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

Участие в новационной деятельности.

4.8.2. Премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ.

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

4.8.3. Единовременная премия.

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

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

Порядок и условия единовременного премирования фиксируется в коллективных договорах организации.

4.9. Иные выплаты стимулирующего характера:

Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями-5000 (пять тысяч) рублей 00 копеек за счет средств федерального бюджета.

4.10 Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству следующим образом:

Для имеющих нагрузку менее ставки- пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, доля имеющих нагрузку в размере ставки и более- от оклада (должностного оклада), ставки.

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

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их

конкретных размерах принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации устанавливается нормативным правовым актом администрации Светлоярского муниципального района Волгоградской области.

5.2. Заработная плата заместителей руководителя организации состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется нормативным правовым актом администрации Светлоярского муниципального района Волгоградской области.

5.3.1 Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (в том числе руководителей учреждений), проведенной после его установления.

5.4. Размеры должностных окладов устанавливаются ниже должностного оклада руководителя для:

- заместителей руководителя по УВР на - 15%;
- заместителей руководителя по ВР на - 20-30%;

других заместителей руководителя организации устанавливаются на - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.5. Заместителям руководителя организации с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Заместителям руководителя организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж работы;
- персональный повышающий коэффициент премиальные выплаты.

5.6.1. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации производятся в пределах фонда оплаты труда организации, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения, в процентном отношении к должностному окладу.

Указанные выплаты не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5.6.2. Надбавка за стаж работы устанавливается в порядке, предусмотренном пунктом 4.4. раздела 4 настоящего положения об оплате труда работников образовательных организаций Светлоярского муниципального района Волгоградской области.

5.6.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу заместителя руководителя организации устанавливается с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в отношении заместителя руководителя организации принимается руководителем учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3.

5.6.4. Заместителям руководителя организации могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы в пределах установленных фондов оплаты труда.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, премии за квартал - 75 процентов должностного оклада, размер премии за год не должен превышать 300 процентов должностного оклада.

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов

должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

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

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

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся заработная плата;

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

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

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

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

5.8. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполнять руководитель образовательной организации в той же организации определяется учредителем, исходя из производственной необходимости.

Заместителям руководителя объем учебной нагрузки, помимо основной работы, определяется руководителем организации.

Учебная работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Организация по согласованию с учредителем устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников.

6.2. Организация самостоятельно устанавливает доплаты за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты в пределах выделенного фонда оплаты труда с учетом требований настоящего положения.

6.3. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (форма штатного расписания утверждается постановлением учредителя). внесение изменений в штатное расписание организации производится по согласованию с учредителем (согласование оформляется постановлением учредителя).

6.4. Из фонда оплаты труда организации работникам (в том числе руководителю организации, заместителям руководителя организации) может быть предоставлена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

6.5. Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного

заявления работника организации.

6.6. Размер материальной помощи работникам и руководителю организации не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Приложение
к положению об оплате труда
работников МКОУ «Светлоярская СШ№1»
Светлоярского муниципального района
Волгоградской области

Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок
по профессиональным квалификационным группам и
квалификационным уровням работников организации

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Размер базового (минимального) оклада (ставки) ДОУ, СОШ, ДОП (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования		
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	14576,00
Должности педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	16665,00
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог- организатор	16768,00
3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер- преподаватель	17931,00
4 квалификационный уровень	преподаватель, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, старший воспитатель, старший методист, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18000,00

Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
Должности руководителей, специалистов служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь-машинистка	12521,00
Должности руководителей, специалистов служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Лаборант, администратор, техник	14576,00
2 квалификационный уровень	заведующие: складом, хозяйством	15699,00
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	16071,00
Должности руководителей, специалистов служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	документовед, инженер, бухгалтер	16632,00
Профессиональная квалификационная группа общетраслевых профессий рабочих		
Профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	гардеробщик, истопник, дворник, садовник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, подсобный рабочий, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	11596,00
Профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля, повар	14576,00
2 квалификационный уровень	операторы котельных, слесарь, электрик	15699,00
4 квалификационный уровень	водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	16632,00
Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников		
Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	17658,00

5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра		18630,00
профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня			
1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей		11596,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	звукооператор		11596,00
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня			
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту		11596,00