

УТВЕРЖДЕНО

На общем собрании работников

МКОУ СОШ № 1

г. Суровикино

протокол от 08.08.25 № 2

Введено в действие

приказом директора

МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино

от 08.08.2025 № 134-1.

Директор МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино

О.А. Коңорева

«08» 08 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации

МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино

М.А. Мордвинцева

«08» 08 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе нормативных правовых актов Российской Федерации Волгоградской области и Суровикинского муниципального района Волгоградской области, регулирующих вопросы оплаты труда, и вводится с целью обеспечения гарантий и упорядочения оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Суровикинского муниципального района Волгоградской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области (далее – образовательные организации), а именно:

- в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Постановления администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области от 13.12.2016 №1443 (ред. от 17.08.2023) «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Суровикинского муниципального района Волгоградской области»;
- Постановления администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области от 07.08.2025 № 679 «О внесении изменений в постановление администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области от 13.12.2016 №1443 (ред. от 17.08.2023) «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Суровикинского муниципального района Волгоградской области»;
- Приказа МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино от 14.08.2025 г. № 139-1 «О внесении изменений в положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Суровикинского муниципального района Волгоградской области».
- Уставом МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

общие положения

основные условия оплаты труда работников образовательной организации;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Волгоградской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино включает оклады (должностные оклады), (ставки) выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

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

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

бюджетов, доведенных в составе субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, и средств, поступающих

Фонд оплаты труда работников МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного и местного бюджетов в составе сметы расходов на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

1.6. Оплата труда работников МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников образовательных организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области (далее – учредитель).

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

1.8. Условия оплаты труда работников МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов), (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино устанавливаются в соответствии с приложениями 1, 2 и 3 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (должностных окладов), (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно при-

ложению 4 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

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

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

В пределах фонда оплаты труда размер почасовой оплаты труда определяется с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), (ставок) работников образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

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

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), (ставки) по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы, не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений Волгоградской области, и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено действующим законодательством о труде Российской Федерации.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом Волгоградской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений Волгоградской области, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), (ставок) работников образовательных организаций (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

Базовые размеры окладов (должностных окладов), (ставок) педагогических работников профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников учреждений определены в приложениях 1,2 к настоящему Положению.

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

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей, за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2.5.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной Отделом по образованию администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области (далее – Отдел по образованию). В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

2.5.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

2.5.5. 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 внеурочной деятельности, 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.

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

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образо-

вательной организации применяется при оплате:

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

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

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

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

2.7.1. За педагогическими и другими работниками образовательных организаций при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем образовательной организации или Отделом по образованию), 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.

2.7.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых учредителем и образовательными организациями для обучающихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

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

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

2.7.5. При создании на базе образовательных организаций временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных организаций, на базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательной организации не осво-

бождаются и привлекаются администрацией этих организаций к работе в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работников образовательной организации (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется образовательной организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

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

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

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

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

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

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

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

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

сте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель образовательной организации 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Перечень должностей (профессий), по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, конкретные виды выплат компенсационного характера размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в локальном нормативном акте образовательной организации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качества труда и поощрения работников образовательной организации (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
 - в) надбавка за наличие почетного звания в размере до 50 процентов;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия;
 - г) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

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

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

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

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

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

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с заключением административной комиссии согласно Критериями оценки результативности труда педагогического работника являются:

<i>Достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ</i>		
Успеваемость обучающихся по предмету (по итогам года)	100%	1
Качество знаний обучающихся по предмету (средняя по всем классам за год), для начальной школы- средняя за год по всем предметам.	Математика, информатика, физика, химия, русский язык, литература, ин. язык	
	От 40%	3
	30-39%	2
	20-29%	1
	менее 20%	0
	История, обществознание, география, биология, начальные классы	
	От 80%	3
	70-79%	2
	60-69%	1
	менее 60%	0
	Музыка, физра, ОБЖ, технология, ИЗО	
	100%	3
Результаты сдачи ГИА	100 %	3
	95 – 99 %	2
	90 – 95%	1
Количество обучающихся, сдающих ГИА	За каждого обучающегося	0,1
Положительная высокая динамика качества знаний обучающихся	Увеличение доли обучающихся в сравнении отчётных периодов, закончивших с положительными оценками:	
	Повысилось более, чем на 3 %	2
	На том же уровне	1
Подготовка обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету, входящих в перечень Минпросвещения РФ	понизилось	0
	По 2 балла за каждый	10
	Максимально 10 баллов	8
		6
		4
Подготовка обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету, (очное)		2
	Максимально 9 баллов	
	Международный и всероссийский уровень	
	участие	2
	победители и призеры	3
	Региональный уровень	
	участие	2
	победители и призеры	3
	Муниципальный уровень	
	участие	1
Школьные и дистанционные конкурсы разного уровня	победители и призеры	2
	Максимально 1 балл	1

Организация внеурочной деятельности по предмету (элективы, факультативы, практикумы, за исключением «Разговоры о важном», «Билет в будущее» и др. обязательных к проведению курсов)	Максимально	2
Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	Отсутствие обоснованных и подтвержденных жалоб на учителя, а также переводов учеников в другой класс по вине учителя	2
Учебно-методическая активность педагога		
Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, входящих в перечень конкурсов Минпросвещения РФ	Максимально 9 баллов	
	Международный и всероссийский уровень участие	2
	победители и призеры	3
	Региональный уровень участие	2
	победители и призеры	3
	Муниципальный уровень участие	1
	победители и призеры	2
Трансляция педагогического опыта на мероприятиях разных уровней в виде выступления или мастер классов для очной аудитории	Дистанционные конкурсы разного уровня	1
	Региональный уровень	3
Трансляция педагогического опыта на мероприятиях разных уровней в виде открытых уроков или внеклассных мероприятий по предметам для очной аудитории	Муниципальный уровень	2
	Максимально 6 баллов	
	Региональный уровень	3
	Муниципальный уровень	2
Школьный уровень		1
За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград		2
Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, углубленное)		3
Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (ведение портфелей достижение обучающихся, психологические мониторинги, мониторинг воспитанности)	ведение портфелей достижение обучающихся	1
	психологические мониторинги, мониторинг воспитанности	1
		1
Использование новых педагогических технологий	Конспект открытого урока проведенного в рамках РМО или в рамках школы с присутствием администрации.	2
Наличие рабочих программ	В печатном варианте	1
Активное участие педагога в экспертной работе	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта	2
	Участие педагога по проверке ГИА в качестве эксперта	2
Активное участие педагога в проведении ГИА	Участие в проведении ГИА в ППЭ в должности организатора в аудитории ППЭ Участие в проведении ГИА в ППЭ в должности	2

	организатора вне аудитории ППЭ	1
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения		2
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	Наличие оформленного кабинета Участие в оформлении рекреаций, музея	2 1
Реализация дополнительных проектов		1
Классное руководство		
Своевременная подготовка документов, сдача отчетов, заполнение журналов и т.д.		1
Работа с детьми из социально-неблагополучных семей (посещение)		1
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (протоколы род. собраний и др.)		1
Соблюдение исполнительской дисциплины		
Ведение электронного журнала	без замечаний замечания своевременно устранены замечания устраняются не своевременно	3 2 0
Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения		1
Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю, замена уроков, исполнение распоряжений администрации)		2
Сохранение здоровья учащихся		
Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	2
Участие педагога в организации отдыха детей	Работа в лагере с дневным пребыванием, трудовом объединении; Работа начальником лагеря; Организация и проведение экскурсий	1
Фактическая наполняемость класса превышает нормативы или существенно превышает среднюю наполняемость классов в школе	Норматив 25 уч.	1
ИКТ- деятельность педагога		
Использование электронного документооборота (не электронный журна), активное участие в классных и родительских чатах («Сферум», «Моя школа»)	Использование школьной Эл. библиотеки, Сферум (созданы классы, группы, общение), «Моя школа»	2 1
Участие в наполнении школьного сайта	Предоставление информации	1
Создание личного сайта (в текущем году)		1

Участие в коллективных сетевых проектах		1
Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности		
Социальное партнерство с другими учреждениями		1
Профсоюзная работа (председателю, членам профкома)		1
Участие в благоустройстве и озеленение школьного двора, субботнике.	Рабочие программы	1
Обучение на курсах, посещение методических семинаров		2
Сопровождение учащихся в проектной деятельности (9, 10 класс)		2
ВПП	Подготовка, проверка и оформление результатов	2
	Максимум 85 баллов	

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

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

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

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

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

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

при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов.

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

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

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой

работы – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Народный», - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки «Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

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

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда образовательной организации соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается работнику в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 3 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 8 процентов;
- свыше 15 лет – 10 процентов.

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

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

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

4.8. Премияльные выплаты.

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

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

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

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

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

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

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность), повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Образовательная организация самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников (включая оклады (должностные оклады), (ставки), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера) в пределах выделенного фонда оплаты труда.

5.2. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

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

5.3. Работникам образовательной организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами образовательных организаций.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников МКОУ СОШ №1

г.Суровикино Волгоградской области

Размеры базовых окладов (должностных окладов), (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников МКОУ СОШ №1 г. Суровикино

№	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Базовый размер оклада (должностного оклада), (ставки) (рублей)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	13361
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» 1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель 2 квалификационный уровень: диспетчер, старший дежурный по режиму	13503 13644
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников» 1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый 2 квалификационный уровень:	 16210

	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор 3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель 4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор ОБЗР, руководитель физического воспитания; старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	16289 16370 16449
1.4.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений» 1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными программами дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) 2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования 3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) начального и среднего	20877 20481

	профессионального образования	24088
1.5.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня»: 1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, 2 квалификационный уровень: старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией 3 квалификационный уровень: заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутри должностная категория 4 квалификационный уровень: мастер участка (включая старшего), механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13503 14347 14769 15188
1.6.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня»: без категории: 1 квалификационный уровень: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик 2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория 3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория 4 квалификационный уровень:	19690 19830 19972

	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	20111
1.7.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих») Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»: 1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастелянша, кладовщик, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки 2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ	10548 11956

Приложение № 2

Размеры базовых окладов (должностных окладов), (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, работников МКОУ СОШ № 1 г. Суровикино

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада)(рублей)
1	2	3
1	Специалист по закупкам, специалист по охране труда, специалист по противопожарной безопасности, специалист по персоналу	19690
2	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16370

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников МКОУ СОШ

№1 г. Суровикино

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

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3
1.	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях.	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	За проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
	учителям, преподавателям по иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
	за классное руководство: в образовательных учреждениях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 20 процентов от оклада, ставки
4.	За заведование (руководство) кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими и предметными комиссиями и другое	до 10 процентов оклада, ставки
5.	Педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена.	В размере, исчисляемом путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на ежемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой

		должности, за час
6.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования	10000 рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику образовательной организации при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах
7.	за проведение занятий, способствующих повышению финансовой грамотности детей, в группах дополнительного образования	В размере, исчисляемом путем умножения стоимости одного рабочего часа на количество отработанных часов в текущем году
8.	За работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости)	педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
9.	За руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки
10.	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общественных организаций, профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, г. Байконура и федеральной территории «Сириус», муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций.	5000 рублей