

**Муниципальное казенное образовательное учреждение  
Котовская средняя общеобразовательная школа Урюпинского муниципального  
района Волгоградской области**

---

пер.Почтовый, д.15, х.Котовский, Урюпинский район, Волгоградская область, 403122

**П Р И К А З**

«26» августа 2013 г.

№ 77

Об оплате труда и премировании работников  
МКОУ Котовской СОШ

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление администрации Урюпинского муниципального района от 22 августа 2013г. № 591 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Урюпинского муниципального района», приказываю:

1. Утвердить «Положение об оплате труда и премировании работников Муниципального казенного образовательного учреждения Котовской средней общеобразовательной школы Урюпинского муниципального района Волгоградской области».
2. Признать утратившими силу приказ № 50/2 «Об утверждении и введении в действие локального акта «Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения Котовской средней общеобразовательной школы Урюпинского муниципального района Волгоградской области» от 30.08.2010 г., пункта 1 приказа № 62/2 «Об утверждении и введении в действие локальных актов», касаемо утверждения и введения в действие «Положения о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам МКОУ Котовской СОШ».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
4. Настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2013 года.

Директор школы \_\_\_\_\_ Л.А.Ефремцева

**Муниципальное казенное образовательное учреждение  
Котовская средняя общеобразовательная школа  
Урюпинского муниципального района Волгоградской области  
(МКОУ Котовская СОШ)**

Согласовано с ПК  
Председатель профкома:  
\_\_\_\_\_ Г.И.Муравьева  
26.08.2013 г.

Утверждаю  
Директор школы:  
\_\_\_\_\_ Л.А.Ефремцева

Введено в действие приказом № 77  
по МКОУ Котовской СОШ от 26.08.2013 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда и премировании работников Муниципального казенного  
образовательного учреждения Котовской средней общеобразовательной школы  
Урюпинского муниципального района Волгоградской области

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда и стимулировании работников Муниципального казенного образовательного учреждения Котовской средней общеобразовательной школы Урюпинского муниципального района Волгоградской области» (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников Муниципального казенного образовательного учреждения Котовской средней общеобразовательной школы Урюпинского муниципального района Волгоградской области (далее именуется – учреждение).

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами учреждения.

1.3. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителей.

1.4. Объем средств на оплату труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения Котовской средней общеобразовательной школы Урюпинского муниципального района Волгоградской области формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного и муниципального бюджетов в составе сметы расходов на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

Объем средств, направляемый на выплаты стимулирующего характера за счет средств областного бюджета, должен составлять не менее 25 процентов от фонда оплаты труда по окладам (должностным окладам), (ставкам).

Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера премирование и оказание материальной помощи работникам учреждения.

1.5. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) 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 по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.9. Индексация базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок) работников учреждения производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

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

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), (ставок) работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников учреждения:

2.4.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется по формуле:

$$З_m = \frac{M_o * (P_{сп} + P_{кк}) * \Phi_n}{N_ч}$$

где:

$M_o$  – минимальный размер оклада (ставки),

$P_{сп}$  – размер повышающего коэффициента за специфику работы в учреждении, предусмотренный подпунктом 3.7.1 настоящего Положения,

$P_{кк}$  – размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника по занимаемой должности предусмотренный подпунктом 4.6.1.1 настоящего Положения,

$\Phi_n$  – фактическая нагрузка в неделю,

$N_ч$  – норма часов, установленная за ставку педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей за работу на условиях внешнего совместительства;

учителей, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2.4.3. Тарификация учителей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, предусмотренной в приложении 2 к настоящему Положению. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

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

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

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям, при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

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

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

2.6.2. 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.

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

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

### 3. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются учреждением в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

3.2. Работникам учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам), (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

3.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6.1. 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 учреждения с привлечением аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах.

Работодатель принимает своевременные меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.7. Выплаты за работу в особых условиях труда:

3.7.1. Выплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах к окладу (должностному окладу), (ставке):

1) руководителям и специалистам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности - 25 процентов;

2) за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением - 20 процентов;

3.8. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах к окладу (должностному окладу), (ставке):

3.8.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей) до 50 процентов.

3.8.2. Выплаты за расширение зон обслуживания до 50 процентов.

3.8.3. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы до 50 процентов.

3.8.4. Выплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), (ставки) за каждый час работы в ночное время.

3.8.5. Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), (ставки) - при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), (ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада), (ставки) сверх оклада (должностного оклада), (ставки) за каждый час работы, - если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), (ставки) сверх оклада (должностного оклада), (ставки) за каждый час работы, - если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8.6. Размер выплаты за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы - не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), (ставки), последующие - двойного размера.

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

3.8.7. Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производится 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 15 процентов;

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

учителям, преподавателям по математике, иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 15 процентов;

2) за классное руководство:

в образовательных учреждениях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 20 процентов;

3) за заведование (руководство):

кабинетами, лабораториями - до 15 процентов;

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

районными методическим объединениями - до 20 процентов;

школьными методическим объединениями - до 10 процентов;

4) за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, педагогическим работникам при отсутствии в штате учреждения соответствующей должности по внеклассной работе (в целом на школу) - до 30 процентов;

5) за обслуживание вычислительной техники учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в том числе антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:

за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры не более 5 единиц - до 10 процентов;

за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 5 до 10 единиц - до 15 процентов;

за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 10 до 15 единиц - до 20 процентов;

за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров - до 30 процентов;

6) за работу с библиотечным фондом учебников и ведение библиотечной работы, при отсутствии должности библиотекаря - до 25 процентов;

7) за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета, архива при отсутствии соответствующей должности педагогическим и другим работникам - до 30 процентов.

8) за работу с детьми из социально – неблагополучных семей, педагогическим работникам – до 30 процентов;

9) за работу со школьным сайтом, порталом и Интернет, электронной почтой, за осуществление системы контекстной фильтрации доступа к ресурсам сети Интернет педагогическому или другому работнику школы – до 20 процентов;

10) за организацию горячего питания педагогическому или другому работнику школы – до 30 процентов;

11) за исполнение обязанностей ответственного за подвоз обучающихся педагогическому или другому работнику школы – до 50 процентов;

12) за организацию общественно полезного, производительного труда педагогическому или другому работнику школы – до 20 процентов;

13) за техническое обслуживание и мелкий ремонт автотранспортного средства водителю автотранспортного средства – до 60 процентов;

14) за организацию работы по пожарной безопасности и охране труда педагогическому или другому работнику школы – до 20 процентов;

15) за работу с дошкольниками по подготовке к школе педагогическим работникам – до 40 процентов.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), (ставкам), определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда. Выплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения

4.1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж работы в учреждениях образования;

премиальные выплаты по итогам работы;

персональный повышающий коэффициент;

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), (ставки) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), (ставке).

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать в себя:

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

надбавку за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных

экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

надбавку за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

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

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), (ставке) по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки составляет до 100 процентов. Стимулирующая надбавка устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за наличие почетного звания;

надбавка за классность водителям автомобилей;

надбавка за уровень образования.

4.5.1.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения, замещающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования 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);

при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов оклада (должностного оклада), (ставки).

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

4.5.1.2. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

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, награжденным ведомственными наградами, - до 15 процентов оклада (должностного оклада), (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам, имеющим государственные или ведомственные награды, устанавливается со дня присвоения государственных или ведомственных наград. При наличии у работника двух и более наград надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.5.1.3. Ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается за фактически отработанное время в качестве водителя в следующих размерах:

при открытой категории "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е") - 10 процентов оклада (должностного оклада);

при открытой категории "В", "С", "Д" и "Е" - 25 процентов оклада (должностного оклада);

4.5.2. Надбавка за качество, которая устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. Размер указанной надбавки составляет до 100 процентов.

4.6. Стимулирующая надбавка за стаж работы в учреждениях образования устанавливается:



4.6.1. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в следующих размерах от оклада (должностного оклада), (ставки):

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 15 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов.

4.6.2. За непрерывный общий трудовой стаж библиотекарю в следующих размерах от оклада (должностного оклада), (ставки):

- при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- при стаже работы от 15 до 20 лет - 30 процентов;
- при стаже работы от 20 до 25 лет - 40 процентов;
- при стаже работы от 25 до 30 лет - 50 процентов;
- при стаже работы от 30 до 35 лет - 60 процентов;
- при стаже работы от 35 до 40 лет - 70 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу), (ставке) за стаж работы в учреждении устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству (за исключением внутреннего совместительства), пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, 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.

4.7 Педагогическим работникам за уровень профессионального образования в следующих размерах от оклада (должностного оклада), (ставки):

- начальное профессиональное образование - 3 процента;
- среднее профессиональное образование - 5 процентов;
- высшее профессиональное образование - 10 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу), (ставке) за образование в учреждениях устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству (за исключением внутреннего совместительства), пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

4.8. Педагогическим работникам - молодым специалистам с высшим образованием, начинающим работать в школе:

- за первый год работы - 30 процентов;
- за второй год работы - 20 процентов;
- за третий год работы - 10 процентов.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) в размере не более одного должностного оклада;

единовременные премии к юбилейным датам в размере не более одного должностного оклада;

единовременные премии к профессиональным праздникам в размере не более одного должностного оклада.

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

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

- подготовка победителей международных, всероссийских, областных, зональных и районных олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д.;
- качественная подготовка учащихся к школьным и районным мероприятиям;
- образцовое санитарно-техническое состояние кабинета, в том числе учебного оборудования, мебели;
- активное участие в районных, зональных, областных, всероссийских мероприятиях;
- активное участие в разработке и реализации инновационных творческих проектов (в том числе с учащимися);
- высокие результаты образовательной деятельности по предмету;
- высокий уровень организации кружковой и другой внеклассной работы;
- чёткое и систематическое ведение документации, отражающей ход и результативность воспитательной работы в классном коллективе;
- качественное исполнение работы, не предусмотренной прямыми должностными обязанностями;
- качественная подготовка учащихся к итоговой аттестации.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана учебно-воспитательной работы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, Управляющий совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
- высокий уровень организации работы по укреплению материально-технической базы школы;
- качественное исполнение работы, не предусмотренной прямыми должностными обязанностями;
- качественная подготовка школы к новому учебному году.

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- обеспечение исправного технического состояния автотранспортного средства, в том числе осуществление качественного мелкого ремонта и проведение ТО транспортного средства;
- обеспечение безопасной перевозки детей, отсутствие ДТП, замечаний по работе;
- качественное исполнение работы, не предусмотренной прямыми должностными обязанностями.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператора котельной учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- качественная уборка помещения по окончании отопительного сезона (осуществление побелки, покраски, уборки помещения котельной);
- качественное проведение ремонта системы отопления по подготовке её к новому отопительному сезону (чистка котлов, промывание системы, батарей, замена сгонов и т.п.);
- качественное исполнение работы, не предусмотренной прямыми должностными обязанностями;
- качественная подготовка школы к новому учебному году.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) обслуживающего персонала (уборщика, лаборанта, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторожа) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в

соответствующем периоде;

- качественное проведение уборок школы и школьной территории;
- содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка помещений;
- качественное проведение ремонта школы по подготовке её к новому учебному году (осуществление побелки, покраски; заделка швов; мелкий ремонт системы водоснабжения – замена кранов, раковин и т.п.);
- качественное исполнение обязанностей, не предусмотренных прямыми должностными обязанностями.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) работника столовой (повара, кухонного рабочего) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественное проведение ремонта столовой по подготовке её к новому учебному году (осуществление побелки, покраски; заделка швов и т.п.), а также участие в проведении ремонта школы в целом по подготовке её к новому учебному году;
- качественное исполнение обязанностей, не предусмотренных прямыми должностными обязанностями;
- обеспечение высоко качественного питания учащихся в лагерях с дневным пребыванием и лагере труда и отдыха, работающих на базе школы в летний период.

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- за качественную организацию работы по благоустройству, озеленению и уборке школьной территории;
- за качественную организацию работы по пожарной безопасности и охране труда;
- оперативную и качественную работу по подготовке школы к новому учебному году (с выполнением работ, не входящих в круг основных обязанностей).

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

## 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

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

5.2. Размер Должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключенным с учредителем.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения, определяется трудовым договором, заключенным между учреждением и, соответственно, заместителем руководителя учреждения.

5.4. Руководителю учреждения с учетом условий труда учредитель устанавливает выплаты компенсационного характера.

5.5. Руководителю учреждения по результатам деятельности учреждения учредитель, в утверждаемом им порядке, устанавливает выплаты стимулирующего характера.

5.6. Заместителям руководителя учреждения локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором устанавливаются выплаты

компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные **разделами 3 и 4** настоящего Положения.

5.7. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок премиальных выплат устанавливаются учредителем.

5.8. Премирование заместителей руководителя осуществляется по решению руководителя учреждения, в порядке, установленном пунктом 4.9. настоящего Положения.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Учреждение самостоятельно утверждает штатное расписание и заработную плату работников, включая оклады (должностные оклады) (ставки), а также доплаты за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения (форма штатного расписания утверждается нормативным правовым актом учредителя). Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.3. Педагогическим работникам при введении в штат учреждения должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство не производится. Должностные оклады классным воспитателям устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

6.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть предоставлена материальная помощь. Размер материальной помощи составляет не более одного должностного оклада.

6.5. Выплата материальной помощи руководителям учреждения осуществляется на основании решения учредителя в установленном им порядке.

Директор МКОУ Котовской СОШ \_\_\_\_\_ Л.А.Ефремцева

# ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда и премировании работников МКОУ Котовской СОШ

## РАЗМЕРЫ

базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) Урюпинского муниципального района Волгоградской области

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Базовый (минимальный) размер оклада (должностного оклада), (ставки) (рублей)
— 1	2	3

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")
  - 1.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня": секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый 3607
  - 1.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"
    - 1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый 6028
    - 2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор 6169
    - 3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель 6306
    - 4 квалификационный уровень: преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед 6378
  - 1.3. 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 подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню) 6011
    - 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 образовательного учреждения (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
2. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")
- 2.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"
- 3 квалификационный уровень: 7041  
медицинская сестра
- 5 квалификационный уровень: 7453  
старшая медицинская сестра
3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих")
- 3.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":
- 1 квалификационный уровень: 3607  
агент, экспедитор, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, по общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, паспортист, комендант
- 2 квалификационный уровень: 3968  
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"
- 3.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":
- 1 квалификационный уровень: 4208  
инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник
- 2 квалификационный уровень: 4545  
старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией
- 3 квалификационный уровень: 4629  
заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутридолжностная категория
- 4 квалификационный уровень: 4810  
мастер участка (включая старшего), механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
- 3.3. Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":
- 1 квалификационный уровень: 4809  
без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженер всех специальностей, программист, библиотечкарь, экономист, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик
- 2 квалификационный уровень: 4929  
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
- 3 квалификационный уровень: 5050  
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
- 4 квалификационный уровень: 5170  
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"

5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	6011
3.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня":	
1 квалификационный уровень: начальники отделов: информации, кадров, технического, финансового	6011
2 квалификационный уровень: главные: механик, энергетик, экономист, технолог, инженер	6613
3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7214
4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых 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 общеотраслевых профессий рабочих")	
4.1. 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 <u>тарифно-квалификационным справочником</u> 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	3367
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	3969
4.2. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым <u>тарифно-квалификационным справочником</u> работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта	4208
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым <u>тарифно-квалификационным справочником</u> работ и профессий рабочих	4545
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым <u>тарифно-квалификационным справочником</u> работ и профессий рабочих	4629
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений	4810

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда и  
премировании работников МКОУ  
Котовской СОШ

### ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК учителей и других работников

(полное наименование образовательного учреждения)  
по состоянию на \_\_\_\_\_ год

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Наличие категории	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж педагогической работы на начало учебного года	Минимальный оклад (ставка) заработной платы (рублей) (приложение 1)
1	2	3	4	5	6	7

Размер выплаты				Оклад (ставка) с учетом выплат	Количество учеников в классе	Число часов в неделю			Зарботная плата в месяц		
%	Работа руководителей и специалистов в сельской местности	%	За категорию работника			I-IV классы	V-IX классы	X-XI (XII) классы	I-IV классы	V-IX классы	X-XI (XII) классы
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

Проверка тетрадей	Доплаты компенсационного характера					
	%	классное руководство	%	За заведование кабинетами, лабораториями	%	Прочие компенсационные доплаты
20	21	22	23	24	25	26

Надбавки стимулирующего характера									
%	выслуга лет	%	уровень образования	%	За качество АУП	%	Прочие стимулирующие выплаты	Оклад (ставка учебно - вспомогательного и административного персонала)	ВСЕГО заработная плата
27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Директор \_\_\_\_\_

Бухгалтер \_\_\_\_\_