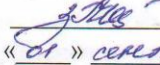


муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 4»  
г. Калача-на-Дону Волгоградской области

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ПК

 З.Г. Полякова  
«01» сентября 2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор школы

 С.В. Матюшенко  
«01» сентября 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации Калачевского муниципального района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования и прочих учреждений, подведомственных комитету по образованию и молодежной политике администрации Калачевского муниципального района Волгоградской области» от 19.05. 2021 г. №611(с изменениями и дополнениями) и вступает в действие с 01.09.2023 г.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МКОУ СШ №4 г. Калача-на-Дону и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации и включает размеры окладов, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

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

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

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

Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема средств районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников 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 ТК РФ и настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Калачевского муниципального района.

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

1.8. Условия оплаты труда работников, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

**2. Основные условия оплаты труда работников организации**

2.1. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников организаций устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

Работникам, в зависимости от уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, особенности режима работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, предусматривается установление *персонального повышающего коэффициента* к минимальному должностному окладу.

Применение персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу образует должностной оклад.

Должностной оклад определяется путем умножения минимального должностного оклада на сумму (1+ персональные повышающие коэффициенты).

Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу применяется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении и размере персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника учреждения сроком не более одного года. Срок действия повышающего коэффициента о наличии квалификационной категории устанавливается руководителем согласно решению аттестационной комиссии.

Размеры минимальных должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

При наличии у работников права на применение персональных повышающих коэффициентов к минимальному должностному окладу по нескольким основаниям, коэффициенты суммируются и применяются путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем нагрузки.

Размер *почасовой оплаты труда* определяется в следующем порядке:

- Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления минимального должностного оклада (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.
- Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2. Конкретные *размеры минимальных должностных окладов, ставок* заработной платы работников устанавливаются руководителем с учетом 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 минимального должностного оклада, ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя и его заместителей) не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате 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 федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер минимального должностного оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров минимальных должностных окладов, ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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

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 педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одном 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, при возложении на них обязанностей по обучению детей с ОВЗ в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре 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.

2.5.3. Тарификация учителей и педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной приказом комитета по образованию и молодежной политике администрации Калачевского муниципального района.

2.5.4. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

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 педагогических работников работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ, в соответствии с коллективным договором образовательной организации.

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

2.5.7. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно только после выполнения педагогическими работниками всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников исходя из

уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года.

2.5.8. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством педагогические работники освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения педагогических работников от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда педагогический работник фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы педагогической работы, выполненные педагогическим работником в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

2.5.9. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождается от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого минимального должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для педагогических работников.

2.5.10. Предельный объем учебной (педагогической работы) работы, который может выполняться в той же образовательной организации:

- руководителем образовательной организации, - определяется председателем комитета по образованию и молодежной политике администрации Калачевского муниципального района;
- другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется руководителем образовательной организации.

Учебная (педагогическая) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения председателя комитета по образованию и молодежной политике администрации Калачевского муниципального района.

Предоставление учебной (педагогической) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной (педагогической) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5.11. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся 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 педагогическим работникам на период нахождения работника в этом отпуске.

2.5.12. Педагогическим работникам образовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.6. *Порядок и условия почасовой оплаты труда.*

2.6.1. Почасовая оплата труда учителей, педагогических работников и других педагогических работников организации применяется при оплате:

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

- часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации;
- 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 (педагогического работника), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической 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 организации, при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или комитетом по образованию и молодежной политике администрации Калачевского муниципального района, по проведению походов, экспедиций, соревнований 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 комитетом по образованию и молодежной политике администрации Калачевского муниципального района и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

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, соревнований и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета минимального должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.7.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря с дневным пребыванием детей, для проведения туристских походов, экспедиций, соревнований, экскурсий могут приниматься работники других образовательных организаций в период их отпуска. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.7.6. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается персональный повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу 0,25 (пропорционально нагрузке).

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам: "Должности педагогических работников"

2.7.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработную плату за первую половину месяца организация выплачивает сотруднику пропорционально отработанному времени. Днями выплаты заработной платы являются: 05 и 21 числа текущего месяца.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам организации занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие *виды выплат компенсационного характера*:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

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

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

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

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

Конкретный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается приказом руководителя организации согласно нормам трудового законодательства и настоящего Положения.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

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

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением 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 работникам (руководителям) за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к минимальному должностному окладу (ставке) работника, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов минимального должностного оклада (ставки) временно отсутствующего работника, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

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.

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 35 процентов от должностного оклада, ставки за каждый час работы в ночное время, определяется в коллективном договоре образовательной организации.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, определенных приказом руководителя организации, в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

Выплаты денежного вознаграждения за классное руководство в общеобразовательных учреждениях Калачевского муниципального района Волгоградской области устанавливаются согласно приказа комитета по образованию и молодежной политике администрации Калачевского муниципального района «Об утверждении порядка выплаты денежного вознаграждения за классное руководство в общеобразовательных учреждениях Калачевского муниципального района Волгоградской области».

3.6.2. Размеры и порядок выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования педагогическим работникам образовательных организаций Калачевского муниципального района Волгоградской области, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, устанавливаются согласно приказа комитета образования, науки и молодежной политике Волгоградской области №2 от 09.01 2019года «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области» с изменениями и дополнениями.

3.6.3. Размер и порядок выплаты по решению отдельных вопросов местного значения в сфере дополнительного образования детей устанавливается согласно приказу комитета по образованию и молодежной политике Калачевского муниципального района Волгоградской области.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к минимальному должностному окладу (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления организации.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работника организации и в пределах фонда оплаты труда за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к минимальному должностному окладу (пропорционально нагрузке):

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- а) надбавка за интенсивность и высокие результаты в размере до 100 процентов включительно (коэффициент до 1 включительно);
- б) повышающий коэффициент стимулирующего характера в размере до 100 процентов включительно;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов включительно;
- б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов включительно;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет:

4) премиальные выплаты:

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

5) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера к минимальному должностному окладу, устанавливается приказом руководителя организации пропорционально нагрузке.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к минимальному должностному окладу (ставке) 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, повышающего коэффициента стимулирующего характера к минимальному должностному окладу (ставке), надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации от минимального должностного оклада (пропорционально нагрузке):

4.4.1. *Надбавка за интенсивность и высокие результаты.*

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации (за исключением руководителя организации и его заместителей) с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяемых в локальном акте организации, согласно Приложению № 5, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Повышающий коэффициент стимулирующего характера к минимальному должностному окладу (ставке).

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

При определении размера повышающего коэффициента стимулирующего характера к минимальному должностному окладу (ставке) следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы. Приложение №6.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. *Надбавка за качество выполняемых работ* устанавливается работнику на определенный срок от минимального должностного оклада (ставки) 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 классность* устанавливается водителям приказом по решению работодателя к минимальному должностному окладу, ставке в следующих размерах:

- водителям 1-го класса - 15 процентов включительно;
- водителям 2-го класса - 5 процентов включительно.



Квалификационные категории "водитель второго класса", "водитель первого класса" устанавливаются водителям, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("B", "C", "D", "E").

Квалификационная категория "водитель второго класса" устанавливается водителю, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "B", "C", "E" или "D".

Квалификационная категория "водитель первого класса" устанавливается водителю, имеющему квалификационную категорию "водитель второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "B", "C", "D" и "E".

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания РФ и СССР устанавливается приказом по решению руководителя работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание РФ и СССР 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 5000 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 РФ и СССР, название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный" - до 30 процентов минимального должностного оклада (ставки) включительно, 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. Общий размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения 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 устанавливается работникам от минимального должностного оклада пропорционально нагрузке с учетом обеспечения финансовыми средствами приказом по решению руководителя:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 1 процента включительно;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 2 процента включительно;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 3 процента включительно;
- свыше 15 лет - 4 процента включительно.

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 и (или) сведения о трудовой деятельности, 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. №1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премияльные выплаты устанавливаются приказом по решению руководителя .

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

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов минимального 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 минимального должностного оклада (ставки) в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно 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 минимального оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

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

4.10. Молодым специалистам, работающим в организациях, учреждениях расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон № 964-ОД).

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.

### **5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей**

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется:

- при штатной численности менее 2500 единиц – в кратности 5.

Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации и т.д.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются:

- при штатной численности менее 2500 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем организации.

5.5. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей):

- при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности от 1 до 5.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителям, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом администрации Калачевского муниципального района Волгоградской области.

5.8. К выплатам стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения относятся:

1) Надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет устанавливается руководителем в размере, не превышающем 30 процентов должностного оклада, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;

при стаже работы от 1 года до 5 лет - до 1 процентов включительно;

при стаже работы от 5 до 10 лет - до 2 процентов включительно;

при стаже работы от 10 до 15 лет - до 3 процентов включительно;

свыше 15 лет - до 4 процентов включительно.

2) Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и его размера принимается руководителем учреждения, учитывая уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов (включительно) должностного оклада в месяц:

- за уровень профессиональной компетентности работника (опыт профессиональной деятельности, принятия решений в сложных ситуациях), сложность, важность выполняемой работы до 1,50 (включительно);

- за результативную организационно-методическую работу - 0,4 (включительно);

- за организацию приносящей доход деятельности в организации - 0,1 (включительно).

3) премиальные выплаты:

Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю организации устанавливается учредителем в зависимости от исполнения организацией целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Общий размер премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

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

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов минимального должностного оклада.

5.9. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями, по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников. При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

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

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

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

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

6.3. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организации, приказом по решению руководителя.

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

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

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом № 964-ОД.

6.5. Организация самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников [включая минимальные должностные оклады (ставки), а также доплаты за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты] в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.6. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (форма штатного расписания утверждается приказом комитета по образованию и молодежной политике администрации Калачевского муниципального района). Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя, по согласованию с комитетом по образованию и молодежной политике администрации Калачевского муниципального района.

6.7. Из фонда оплаты труда организация самостоятельно планирует следующие расходы:

- на аттестацию педагогических и других работников в размере до двух процентов годового фонда оплаты труда;
- на замену отпусков в дошкольном образовании до шести процентов годового фонда оплаты труда.

## РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер минимального 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. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня": помощник воспитателя	11466
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников" 2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор 3 квалификационный уровень: воспитатель, методист, педагог-психолог 4 квалификационный уровень: Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	12250 12310 12370
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня": 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	12067
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	

	1 квалификационный уровень:	
	документовед, электроник	12370
	5 квалификационный уровень:	
	заведующий отделом	17825
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня":	
	2 квалификационный уровень:	
	главный энергетик	22324
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:	9052
	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, дворник, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), машинист по стирке белья	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	12067
	наименования профессий рабочих, предусмотренных 4 - 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	
	4 квалификационный уровень:	13878
	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водители автобуса, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	

**КРИТЕРИИ  
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО  
КОЭФФИЦИЕНТА К МИНИМАЛЬНОМУ ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ  
(ПРОПОРЦИОНАЛЬНО НАГРУЗКЕ)**

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Уровень профессиональной подготовленности	0,2	Наличие высшей квалификационной категории
Уровень профессиональной подготовленности	0,1	Наличие первой квалификационной категории
Особый режим работы	0,25	За работу в сельской местности
Особый режим работы	Устанавливается приказом комитета по образованию и молодежной политике персонально в отношении конкретного образовательного учреждения на определенный срок в разрезе структурных подразделений	Педагогическим работникам образовательных учреждений за специфику работы

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ  
ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ, РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ И МОЛОДЕЖНО ПОЛИТИКЕ  
АДМИНИСТРАЦИИ КАЛАЧЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер минимального должностного оклада (ставки) (рублей)
1.	Специалист	12067
2.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общеобразовательными объединениями (должность иных педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (за исключением образовательных программ дошкольного образования))	12370

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

N п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3
1.	за индивидуальное обучение на дому детей	10 процентов (включительно) от минимального должностного оклада пропорционально учебной нагрузке
2.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные программы	педагогическим работникам - 10 процентов (включительно) от минимального должностного оклада пропорционально учебной нагрузке; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы
4.	за проверку письменных работ (кроме факультативных, элективных курсов) по предметам: <ul style="list-style-type: none"> <li>• русский язык, литература, математика</li> <li>• английский язык, астрономия, биология, география, история, обществознание, окружающий мир, физика, химия, информатика</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 процентов от минимального должностного оклада пропорционально учебной нагрузке,</li> <li>• 5 процентов от минимального должностного оклада пропорционально учебной нагрузке</li> </ul>
5.	за классное руководство: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-9 классы</li> <li>• 10-11 классы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• до 30 процентов (включительно) от минимального должностного оклада пропорционально численности обучающихся в классе;</li> <li>• не менее 20 процентов от минимального должностного оклада пропорционально численности обучающихся в классе</li> </ul>
6.	за заведование кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, комбинированными мастерскими, учебными мастерскими, музеями, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими и предметными комиссиями, методическими объединениями, районными методическими объединениями, кружковую работу, внеурочную деятельность и другое	До 35 процентов от минимального должностного оклада (включительно), в разрезе структурных подразделений
7.	за заведование филиалом, дошкольными группами образовательных организаций	до 200 процентов (включительно) от минимального должностного оклада (включительно), в разрезе структурных подразделений
8.	за дифференцированный, персонафицированный учет	до 280 процентов минимального должностного оклада (включительно), в разрезе структурных подразделений
9.	ежемесячное денежного вознаграждение за классное руководство	5000 рублей



**КРИТЕРИИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНТЕНСИВНОСТИ**

Критерии	Размер коэффициента	Показатели
Привлечение квалифицированных кадров	0,1	Молодой специалист (первые три года работы)
Привлечение квалифицированных кадров	0,2	Молодой специалист, имеющий диплом с отличием (первые три года работы)
Доступность качественного образования и воспитания	0,5	Организация учебно-воспитательного процесса в учреждении
Доступность качественного образования и воспитания	0,5	Организация методической работы в образовательных учреждениях
Обеспечение образовательного процесса	0,3	Выполнение работ по организации подвоза
Обеспечение образовательного процесса	0,1	Выполнение работ по сопровождению учащихся
Документационное обеспечение деятельности учреждения	0,1	Ведение и оформление отчетности с использованием средств Интернета (сайта) (0,1 за каждый сайт)
Документационное обеспечение деятельности учреждения	0,1	Ведение отчетности и организации питания
Документационное обеспечение деятельности учреждения	0,4	Составление и сдача отчетности в соответствии с установленными требованиями
Документационное обеспечение деятельности учреждения	0,2	За работу с нормативно-правовыми актами
Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	0,3	Высокий уровень мобильности, оперативности деятельности; реагирование на меняющиеся требования
Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	0,3	Своевременное и достоверное содержание работ по должности
Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	0,1	Подготовка финансово-экономических обоснований
Документационное обеспечение деятельности учреждения	0,1	Ведение документации
Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	0,25	Организация работы с библиотечным фондом
Санитарно-гигиеническое состояние территории	0,3	Выполнение работ по благоустройству
Санитарно-гигиеническое состояние помещений	0,3	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения
Повышение качества образования	0,2	Подготовка обучающихся - победителей и призеров всероссийских олимпиад, школьных конкурсов, проектов
Повышение качества образования	0,3	Подготовка, проведение конкурсов, мероприятий, соревнований
Документационное обеспечение деятельности учреждения	0,2	Ведение документации по охране труда
Документационное обеспечение деятельности учреждения	0,1	Ведение и оформление летнего оздоровления
Повышение качества образования	0,2	Организация персонифицированного дополнительного образования
Объем и интенсивность труда	0,22	Разнообразие и сложность выполняемых функций, смежных обязанностей
Объем и интенсивность труда	0,5	Содержание закрепленного участка работы в соответствии с установленными требованиями
Объем и интенсивность труда	0,2	Организация работы по обеспечению образовательного процесса
Объем и интенсивность труда	0,5	Обеспечение осуществления контроля за состоянием материальных ценностей (мебели, оргтехники, инструмента и оснащения, оборудования)
Объем и интенсивность труда	0,3	Напряженный труд, связанный с проверками внешних структур, с дополнительной работой после проведения различных мероприятий

**КРИТЕРИИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА К МИНИМАЛЬНОМУ ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ  
(ПРОПОРЦИОНАЛЬНО НАГРУЗКЕ)**

N п/п	Критерии	Размер коэффициента
1	2	3
1.	Уровень профессиональной компетентности работника (опыт профессиональной деятельности, принятия решений в сложных ситуациях)	0,3
2.	Сложность, важность выполняемой работы	0,4
3.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,2
4.	Умение предоставлять информацию в максимально развернутом виде	0,1
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение внутреннего трудового распорядка)	0,2