

Принято  
на общем собрании работников  
Протокол № 1  
от «31» августа 2017 г.

Принято  
на Совете МОУ СШ № 72  
Протокол № 1  
от «31» августа 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ СШ № 72

(Попова Т.И.)  
Приказ № 2080 от «31» августа 2017 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

Кувакина О.В.  
Протокол № 1 от «31» августа 2017 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

«31» августа 2017 г. № 2  
г. Волгоград

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 72 КРАСНООКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ** 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- решение Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (в редакции на 06.12.2013 г.);

- решение Волгоградской городской Думы от 14.07.2014 № 16/512 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (в редакции на 06.12.2013 г.);

- постановление администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области»;

- решение Волгоградской городской Думы от 19.07.2017 № 59/1710 «О внесении изменений в решение Волгоградской городской Думы от 27.09.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства»

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 72 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее – Школа) и устанавливает:

- размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников Школы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;
- особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников Школы, порядок исчисления им заработной платы;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год в соответствии с объемом финансовых средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на календарный год и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть



ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника Школы предельными размерами не ограничивается.

1.7. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

2.1. Системы оплаты труда работников Школы включают в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников Школы устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Школы.

2.3. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работникам Школы устанавливаются директором Школы по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников Школы, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.



Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Школы.

2.4. Минимальные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников образовательного учреждения устанавливаются в следующих размерах:

N п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Минимальный размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы в общеобразовательных учреждениях (руб.)
1	2	4
<b>1.</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ) должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:</b>	
1.1.	1 квалификационный уровень: вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6030
<b>2.</b>	<b>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:</b>	
2.1.	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму; младший воспитатель	7020
2.2.	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8010
<b>3.</b>	<b>ПКГ должностей педагогических работников:</b>	
3.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8000
3.2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8100
3.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8200
3.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	9200
<b>4.</b>	<b>ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:</b>	
4.1.	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	9990
<b>6.</b>	<b>ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":</b>	



6.1.	I квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по метрологии; техник-программист; администратор; диспетчер; художник	7020
7.	<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":</b>	
7.1.	I квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; профконсультант; психолог; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт	8010
9.	<b>ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня":</b>	
9.1.	I квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	5584

2.5. Размер оплаты труда работников определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников Школы на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда;
- других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

2.6. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам Школы устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса).

2.7. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам Школы с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 0,15 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория – 0,05 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.



Изменение размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию увеличивается на 0,1 по следующим категориям работников Школы:

- имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- имеющим другие почетные звания - «Заслуженный работник физической культуры», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю занимаемой должности, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.8. Повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса) устанавливается работникам Школы:

- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, - 0,20 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - 0,20 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный перечень работников образования, которым может устанавливаться повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса), и конкретный размер этого коэффициента определяются на начало учебного года директором Школы по согласованию с представительным органом работников Школы, органом самоуправления Школы в зависимости от степени и продолжительности общения с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, нуждающимися в длительном лечении.

2.9. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам устанавливается к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы педагогических работников образовательных учреждений пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

### **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ШКОЛЫ**

3.1. Система оплаты труда директора, его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера директора Школы определяются трудовым договором, заключенным с Краснооктябрьским ТУ ДОАВ. Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу Школы, и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

К основному персоналу относятся следующие должности работников Школы: учитель, воспитатель, методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, тренер-преподаватель, концертмейстер.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников Школы, относимых к основному персоналу.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, не учитываются выплаты компенсационного характера.



3.2. Средняя заработная плата работников Школы, относимых к основному персоналу, определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников Школы, относимых к основному персоналу, за отработанное время в предшествующем учебном году на сумму среднемесячной численности работников Школы, относимых к основному персоналу, за все месяцы учебного года, предшествующего учебному году установления должностного оклада директора Школы.

Должностной оклад директора Школы устанавливается с 01 сентября по 31 августа на учебный год.

При определении среднемесячной численности работников Школы, относимых к основному персоналу, учитываются среднемесячная численность работников Школы, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников Школы, относимых к основному персоналу, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников Школы, относимых к основному персоналу, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников Школы, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников Школы, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников Школы, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников Школы, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников Школы, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники Школы, относимые к основному персоналу, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Школе на одной, более одной ставке (оформленный в Школе как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Школы, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

Работники Школы, относимые к основному персоналу, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников Школы, относимых к основному персоналу, учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности вышеуказанной категории работников производится в следующем порядке: исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных вышеуказанными работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);



определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников Школы, относимых к основному персоналу, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников Школы, относимых к основному персоналу, работавших на условиях неполного рабочего времени.

3.3. При определении списочной численности работников Школы, относимых к основному персоналу, следует учитывать:

- основных работников;
- работников, являющихся внешними совместителями;
- работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, выполняющих работу по должности, относимой к основному персоналу, помимо основной работы в той же Школе;
- работников, находящихся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком и длительных отпусках сроком до одного года.

3.4. Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора Школы.

3.5. С учетом условий труда директора Школы, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.5. Премирование директора Школы (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности Школы, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Школы по распоряжению начальника Краснооктябрьского ТУ ДОАВ, заключившего трудовой договор с директором Школы в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности на эти цели.

Размер резервируемых средств на премирование директора, размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера директора устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем.

3.6. Премирование заместителей директора Школы осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников Школы пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

4.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. «Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

- а) за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- б) за особо тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 24 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

4.4.1. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплата



производится в повышенном размере – не ниже 20 %.

4.4.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.3. В общий перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников, и непосредственно связанных с образовательным процессом, а именно:

- проверка письменных работ (кроме факультативов) учителями начальных классов, учителями русского языка и литературы, математики – 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- проверка письменных работ (кроме факультативов) учителями иностранного языка, химии, физики, биологии, географии, истории - 5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- классное руководство - 20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- заведование кабинетами, лабораториями, отделами, отделениями – 5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- заведование учебными мастерскими, филиалами – 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- работа в системе «Сетевой город», busgov, официальном сайте МОУ СШ № 72 - 20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- организация питания учащихся - 50 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- обязанности общественного инспектора по охране прав детства - 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- организация внеурочной деятельности - 30 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- организация работы по оказанию платных образовательных услуг - 30 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- обязанности председателя профсоюзного комитета МОУ – 25 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
- обязанности уполномоченного лица по охране труда – 25 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (Приложение № 1).

4.4.5. Конкретный Перечень видов дополнительных выплат компенсационного характера определяется приказом директора Школы на начало учебного года по согласованию с представительным органом работников Школы, исходя из объема предусмотренных бюджетных средств на оплату труда работников Школы на 01 сентября.

## **V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

5.1. В Школе устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за педагогический стаж;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с приказом директора Школы, согласованном с профсоюзным комитетом, в пределах фонда на оплату труда работников Школы.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам Школы за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;



- сложность и напряжённость в организации внеплановых мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения;
- результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

Выплаты устанавливаются приказом директора Школы на определенный период с указанием оснований, критериев, позволяющих оценить результативность выполненной работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается».

5.3. За качество выполняемых работ работнику Школы устанавливаются следующие выплаты:

- надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам Школы, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям и их заместителям:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

- за наличие отраслевых наград (медаль К.Д. Ушинского; нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Почётный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»; нагрудный знак «За милосердие и благотворительность») – 25 % от ставки заработной платы.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

- надбавки за качество, которые устанавливаются работнику приказом директора по Школе с учетом:

- профессионализма и оперативности в решении вопросов;

- отсутствия претензий к результатам выполнения работ;

- качества подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения,

- творческую инициативу, направленную на улучшение деятельности ОУ;

- создание креативных элементов образовательной инфраструктуры (наглядных образовательных элементов);

- развитие образовательной среды;

- прочие (приложение № 2).

Выплаты устанавливаются приказом директора Школы на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

Минимальный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 5 процентов от оклада.

5.4. Работникам Школы устанавливаются выплаты за стаж.

Надбавки за педагогический стаж устанавливаются педагогическим работникам Школы в следующих размерах:

при стаже работы от 2 лет до 3 лет – 1% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 3 лет до 4 лет – 2 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 5 лет до 6 лет – 3 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 7 лет до 8 лет – 4 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 9 лет до 10 лет – 5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 11 лет до 12 лет – 6 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;



при стаже работы от 13 лет до 14 лет – 7 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;  
при стаже работы от 15 лет до 16 лет – 8 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;  
при стаже работы от 17 лет до 18 лет – 9 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;  
при стаже работы от 19 лет до 20 лет – 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;  
при стаже работы от 21 лет до 22 лет – 11 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;  
при стаже работы от 23 лет до 24 лет – 12 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;  
при стаже работы от 25 лет до 26 лет – 13 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;  
при стаже работы от 27 лет до 28 лет – 14 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;  
при стаже работы от 29 лет и более – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью Школы;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности Школы;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы.

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Премирование работников осуществляется по решению директора Школы в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых Школой на оплату труда работников.

5.6. Установление надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера работникам Школы производится в соответствии с приложением № 2 «Стимулирующие выплаты работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 72 Краснооктябрьского района Волгограда», приложением № 3 «Положение о премировании работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 72 Краснооктябрьского района Волгограда», приложением № 4 «Положение о порядке определения размера выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 72 Краснооктябрьского района Волгограда».



## **VI. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, УЧАСТВУЮЩИХ В ОРГАНИЗАЦИИ И ОКАЗАНИИ ПЛАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

- 6.1. Фонд оплаты труда педагогических работников, участвующих в оказании и организации платных образовательных услуг формируется на учебный год, исходя из объема средств, планируемых от оказания платных образовательных услуг.
- 6.2. Месячная заработная плата педагога дополнительного образования, оказывающего платные образовательные услуги, устанавливается ежемесячно приказом директора и зависит от количества фактически оказанных единиц образовательной услуги (далее – человеко-занятие) и стоимости человеко-занятия.
- 6.3. Стоимость человеко-занятия устанавливается ежегодно приказом директора на период оказания платных образовательных услуг и определяется на основании соответствующего расчета.
- 6.4. Оплата труда педагога-организатора, ответственного за организацию платных образовательных услуг, устанавливается ежегодно приказом директора на срок оказания платных образовательных услуг и определяется минимальной ставкой оплаты труда и выплатами стимулирующего характера, которые устанавливаются в абсолютном значении.
- 6.5. При распределении средств на оплату труда педагогам дополнительного образования, оказывающих платные образовательные услуги, направляется не менее 60 % от фонда оплаты труда и не более 40 % - на оплату труда административных работников.
- 6.6. Директору Школы может устанавливаться доплата к заработной плате по решению Совета Школы в размере не более 10 % суммы средств, направляемых на оплату труда. Основанием для установления доплаты к заработной плате директора Школы является приказ работодателя (Краснооктябрьское территориальное управление департамента по образованию администрации Волгограда), оформленный в соответствии с письменным обращением директора школы с приложением копии решения Совета Школы об установлении данной доплаты.

Положение разработано директором МОУ СШ № 72 Т.И. Поповой



Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 72 Краснооктябрьского района Волгограда»



Согласовано  
 Председатель первичной профсоюзной организации  
 (О.В. Кувакина)  
 2017г.

Утверждаю  
 Директор МОУ СШ № 72  
 (Т.И. Попова)  
 « 31 » августа 2017 г.



**Компенсационные выплаты работникам МОУ СШ № 72**

№ п/п	Перечень выплат	Размеры выплат
1	Учителям за классное руководство 1-11 классы	20 %
2	Учителям за проверку тетрадей и письменных работ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• по русскому языку, литературе, математике</li> <li>• начальных классов</li> <li>• по иностранному языку, по химии, физике, биологии, географии, истории</li> </ul>	10 % 10 % 5 %
3	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	10 %
4	Учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей, имеющих хроническое заболевание (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20 %
5	Рабочим, специалистам и служащим за: <ul style="list-style-type: none"> <li>- работу в ночное время</li> <li>- работу с тяжелыми и вредными условиями труда</li> </ul>	20 % 24 %
6	Учителям за заведование учебными кабинетами	5 %
7	Учителям за заведование мастерскими	10 %
8	Доплаты учителям за выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ответственному лицу за организацию питания учащихся;</li> <li>- ответственному лицу, исполняющему обязанности общественного инспектора по охране прав детства;</li> <li>- за работу в системе «Сетевой город», busgov, официальном сайте МОУ СШ № 72;</li> <li>- за организацию внеурочной деятельности;</li> <li>- ответственному лицу за организацию работы по оказанию платных образовательных услуг;</li> <li>- за обязанности председателя профсоюзного комитета МОУ</li> <li>- за обязанности уполномоченного лица по охране труда</li> </ul>	50 % 10 % 20 % 30 % 30 % 25 % 25 %

Разработано: директором МОУ СШ № 72 Поповой Т.И.



Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 72 Краснооктябрьского района Волгограда»

Согласовано  
 Председатель первичной профсоюзной организации «МОУ СШ № 72 Краснооктябрьского района Волгограда» (О.В. Кувакина)  
 31 августа 2017 г.

Утверждаю  
 Директор МОУ СШ № 72 (Т.И. Попова)  
 «31» августа 2017 г.

### Стимулирующие выплаты работникам МОУ СШ № 72

#### I. Общие стимулирующие выплаты работникам ОУ:

№ п/п	Надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам:	
1	при стаже работы от 2 лет до 3 лет	1% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
2	при стаже работы от 3 лет до 4 лет	2 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
3	при стаже работы от 5 лет до 6 лет	3 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
4	при стаже работы от 7 лет до 8 лет	4 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
5	при стаже работы от 9 лет до 10 лет	5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
6	при стаже работы от 11 лет до 12 лет	6 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
7	при стаже работы от 13 лет до 14 лет	7 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
8	при стаже работы от 15 лет до 16 лет	8 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
9	при стаже работы от 17 лет до 18 лет	9 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
10	при стаже работы от 19 лет до 20 лет	10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
11	при стаже работы от 21 лет до 22 лет	11 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
12	при стаже работы от 23 лет до 24 лет	12 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
13	при стаже работы от 25 лет до 26 лет	13 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
14	при стаже работы от 27 лет до 28 лет	14 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
15	при стаже работы от 29 лет и более	15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы