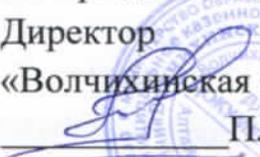


Согласовано с  
Протокол № 10 от 24.06.19

 Кузьмин Д.В.

Утверждаю  
Директор МКОУ  
«Волчихинская СШ №2»  
 П.И.Ключников

Приказ № 283 от 25.06.2019

Положение об оплате труда работников МКОУ «Волчихинская СШ №2»

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Волчихинская средняя школа №2» Волчихинского района Алтайского края (далее - Положение) является локальным нормативным актом, устанавливающим порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Волчихинская средняя школа №2» Волчихинского района Алтайского края (далее - Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 (протокол № 11), уставом Учреждения.

1.3. Изменения в Положение вносятся с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.4. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Волчихинская средняя школа №2» Волчихинского района Алтайского края, реализующего программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования (далее по тексту — Положение), применяется при исчислении заработной платы работников МКОУ «Волчихинская СШ №2» (далее по тексту - Учреждение).

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты

сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г №17-П).

2.2. Размер, порядок и условия оплаты труда работников школы устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.3. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых ей на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, а также дополнительного образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для школы, утвержденных нормативным правовым актом Администрации Волчихинского района Алтайского края.

2.4. При формировании фонда оплаты труда филиала школы, относящегося к категории сельской малокомплектной школы учитываются дополнительные расходы на малокомплектность, рассчитанные в пределах субвенции из краевого бюджета по методике, утвержденной нормативным правовым актом Администрации Алтайского края и Администрации Волчихинского района Алтайского края.

2.5. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда школы определяется школой самостоятельно. Объем средств на выплаты стимулирующего характера может равняться 0 рублей, если объем выделенных средств школе достаточен только для выплаты гарантированной заработной платы работникам школы.

2.6. Штатное расписание разрабатывается школой самостоятельно (ст 28 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

2.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание школы, должны соответствовать уставным целям школы, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

2.8. Оплата труда работников школы устанавливается 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;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- мнения Профкома первичной профсоюзной организации.

2.9. При определении размера оплаты труда работников школы учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников школы;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе отраслевой системы оплаты труда;
- б) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.10. Заработная плата работников школы предельными размерами не ограничивается.

2.11. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания — со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

2.12. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в школе педагогическими работниками, определяется директором школы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

2.14. Преподавательская работа в той же школе для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

### **3. Формирование фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда МКОУ «Волчихинская СШ №2» состоит из двух фондов:

- Фонд оплаты труда на реализацию дошкольного образования (группы продленного дня, группы кратковременного пребывания), начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее ФОТ1);
- Фонд оплаты труда на реализацию дошкольного образования (группы детских садов) (далее ФОТ2).

3.1. Формирование фонда оплаты труда школы (ФОТ1) осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых ей на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, а также дополнительного образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для

школы, утвержденных нормативным правовым актом Администрации Волчихинского района Алтайского края.

3.2. Формирование ФОТ2 осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых на текущий финансовый год за счет средств муниципального бюджета и субвенции из краевого бюджета в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования на текущий год, в том числе нормативом финансирования в расчете на одного воспитанника в год по фонду заработной платы и начислениям, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям организаций, адаптационных коэффициентов.

3.3. При распределении ФОТ2 в МОО выделяются части краевого и муниципального бюджетов:

за счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

за счет средств бюджета муниципального формируется ФОТ:

административно-управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер);

учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, кассир, младший воспитатель, помощник воспитателя, делопроизводитель, заведующий хозяйством, заведующий складом, диспетчер, техник-программист);

обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий (грузчик), машинист по стирке и ремонту белья, уборщик территории, кастаньяша, кладовщик, сторож (вахтер), электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля, шеф-повар (повар), слесарь-сантехник, слесарь-электрик, столяр, плотник, машинист (кочегар).

#### **4. Распределение фонда оплаты труда школы**

4.1. При распределении фонда оплаты труда в школе отдельно выделяются части, направляемые:

- на оплату труда работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования,

дополнительного образования, на оплату труда учебно-вспомогательного и иного персонала;

- на оплату труда работников, реализующих программы дошкольного образования.

#### 4.2. Фонд оплаты труда школы состоит (далее ФОТоу)

- Фонда оплаты труда для выплаты базовой (гарантированной) заработной платы; (далее ФОТб)
- Фонда оплаты труда для выплаты стимулирующей части оплаты труда; (далее ФОТст)
- Фонд для выплаты материальной помощи; (далее ФОТмп)
- Фонд для выплаты премии работникам школы; (далее ФОТпр)

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТмп} + \text{ФОТпр}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$\text{ФОТст} = (\text{ФОТоу} - \text{ФОТб} - \text{ФОТмп} - \text{ФОТпр}) \times \text{ст}$ , где ст - стимулирующая доля ФОТоу. Значение коэффициента ст. определяется Школой самостоятельно.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается школой самостоятельно, на основе выделенных на текущий год финансовых средств. Ст может быть равно 0, если объем выделенных средств школе достаточен только для выплаты гарантированной заработной платы работникам школы.

Размер фонда для выплаты материальной (ФОТмп) помощи (в рублях) определяется директором школы по согласованию с Председателем первичной профсоюзной организации и может быть равен 0 рублей при условии, если фонда школы хватает только на выплату гарантированной заработной платы работников;

Размер фонда для выплаты премии (ФОТпр) (в рублях) работникам школы определяется директором школы по согласованию с Председателем первичной профсоюзной организации и может быть равен 0 рублей при условии, если фонда школы хватает только на выплату гарантированной заработной платы работников;

#### 4.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

- руководящих работников (директор, руководитель структурного подразделения (заведующий филиалом), заместители директора и др.);
- педагогических работников (учителя, социальные педагоги, учителя-логопеды, педагоги-психологи, воспитатели групп продленного дня, воспитатели групп кратковременного пребывания детей, старшие вожатые, педагоги дополнительного образования и др.), осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию (далее - "педагогические работники");
- учебно-вспомогательного персонала (вожатые, секретари учебной части, повара, лаборанты и др.);
- младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники и др.).

ФОТ(б) складывается из:

$ФОТб = ФОТпп + ФОТир$ , где:

ФОТпп - фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТир - фонд оплаты труда иных работников (административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и др.);

4.4. Директор формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4.5. Оплата труда работников Школы производится на основании трудовых договоров, дополнительных соглашений заключенных между директором Школы и работниками.

## **5. Оплата труда педагогических работников**

5.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад) с учетом фактической нагрузки, ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») в размерах (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 1 настоящему

положению.

5.1.2. Заработная плата педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$((\text{ПКГ} * \text{фактическую нагрузку}) + (\text{сумма повышения за наполняемость}) + (\text{сумма повышения за категорию}) + (\text{сумма повышения за сельские}) + \dots + \text{компенсационные}) + \text{стимулирующие выплаты}) * \text{РК}$ ,

Где РК – районный коэффициент;

5.1.3. Для каждого педагогического работника рассчитывается оклад с учетом фактической нагрузки следующим образом:

$\text{ПКГ} \times \text{на фактическую нагрузку}$ , где Фактическая нагрузка – (недельная нагрузка учителя/18 часов).

5.1.4. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов учредителя школы. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

5.1.5. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников школы устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- квалификационной категории;
- средней наполняемости классов по школе (филиала, иного структурного подразделения); Средняя наполняемость рассчитывается отдельно для базовой школы, каждого филиала иного структурного подразделения.
- специфики работы.

5.1.6. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим положением.

5.1.7. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

- для имеющих первую категорию – 1,2;
- для имеющих высшую категорию – 1,3.

Расчет суммы повышения за квалификационную категорию производится следующим образом:  $\sum \text{повышения за квалификационную категорию} = \text{ПКГ} \times \text{фактическую нагрузку} \times \text{Кп} - \text{ПКГ}$ ,

где: Кп – Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории.

5.1.8. При средней наполняемости классов в базовой

школе/филиале/ином структурном подразделении свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$K = 1 + (N_{\text{ср.}} - 14) \times 0,009$ , где:

$K$  – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

$N_{\text{ср}}$  – средняя наполняемость образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения), которая устанавливается приказом учредителя на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 01 сентября текущего учебного года и в течение текущего учебного года не изменяется.

$\Sigma$  повышения за наполняемость = ПКГ x фактическую нагрузку x  $K$  – ПКГ,

5.1.9. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 2 к настоящему положению и рассчитываются следующим образом:

Показатели специфики работы

- Работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности

$\Sigma$  повышения = ПКГ x фактическую нагрузку x 1,25 – ПКГ.

- За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям

Определяется фактический объем часов по указанной категории, для них рассчитывается фактическая нагрузка, а затем производится расчет по формуле:

$\Sigma$  повышения = ПКГ x фактическую нагрузку x 1,15 – ПКГ.

- За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Определяется фактический объем часов по указанной категории, для

них рассчитывается фактическая нагрузка, а затем производится расчет по формуле:

$$\Sigma \text{повышения} = \text{ПКГ} \times \text{фактическую нагрузку} \times 1,15 - \text{ПКГ}.$$

- За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)

Определяется фактический объем часов по указанной категории, для них рассчитывается фактическая нагрузка, а затем производится расчет по формуле:

$$\Sigma \text{повышения} = \text{ПКГ} \times \text{фактическую нагрузку} \times 1,2 - \text{ПКГ}.$$

5.1.10. Применение повышений, указанных в пункте 5.1.5. осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

5.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются настоящим положением.

Работникам 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), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);
- выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);
- выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими

- условиями (районный коэффициент);  
 ➤ персонифицированная доплата.

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер выплаты</b>	<b>Условия осуществления выплаты (фактор, получение выплаты)</b>
За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время	Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, в соответствии с графиком работы, табелем учета рабочего времени
За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	От 4% до 12% от должностного оклада тарифной ставки) за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда, размер выплаты устанавливается в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения	Осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда работника или аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации). Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О

		специальной оценке условий труда».
За работу в выходной или нерабочий праздничный день	В размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
За сверхурочную работу (за работу, выполняемую работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период)	В полуторном размере - за первые два часа работы, в двойном размере - за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в количестве времени, отработанного сверхурочно.
Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или	До 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, размер доплаты устанавливается в зависимости от содержания и объема

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		дополнительной работы
Районный коэффициент	1,25	Осуществляется в соответствии со статьей 316 Трудового кодекса Российской Федерации

### **Порядок установления размера выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в Учреждении**

<b>Наименование показателя</b>	<b>Размер выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда</b>
Подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов - 4%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов - 5%
Подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов - 6%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов - 7%

лет)	
Подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов - 8%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов - 9%
Подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов - 10%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов - 11%
Опасные условия труда (4 класс) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности	12%

5.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей ( заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются в начале текущего учебного года по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

#### Доплаты за проверку тетрадей

Базовая школа

Предметы математика, русский язык, литература, предметы начальной школы доплата рассчитывается по формуле

Доплата за проверку тетрадей=(Сумма за часы по предмету без учета пов коэффициентов и РК)\*0,125

Остальные предметы Доплата за проверку тетрадей=(Сумма за часы по предмету без учета пов коэффициентов и РК)\*0,0625

### Филиалы

Доплата за проверку тетрадей=(Сумма за часы по предмету без учета пов коэффициентов и РК)\*0,0125

В случае неисполнения обязанностей по проверке тетрадей учителем директор вправе отменить выплату за проверку тетрадей в полном объеме или в определенном проценте от полагающейся выплаты по согласованию с председателем профсоюзной первичной организации.

Выплата за классное руководство устанавливается в следующем размере, в зависимости от наполняемости класса:

№ п.п.	Наполняемость класса, чел	Размер выплаты в руб с учетом РК
1	1-4	400
2	5-10	800
3	11-15	1500
4	16-19	2000
5	20-25	2500
6	>25	3000

В случае, когда педагогический работник назначен классным руководителем более чем в одном классе, ему начисляется выплата за классное руководство за каждый класс в полном размере в зависимости от наполняемости классов пропорционально отработанному времени.

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается Учреждением самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории

обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования».

5.2.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам по следующей формуле Фактическая нагрузка \* ПКГ\* Кс , где Кс – коэффициент специфики работы из Приложения 2

5.2.5. Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда;

если месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего примерного Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной

заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации.

5.2.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда школы в соответствующем финансовом году.

5.2.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам:

#### **Гарантированные выплаты**

- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, в течение первых трех лет;

#### **Негарантированные выплаты**

- ежемесячная выплата за результативность и качество работы - порядок и условия их назначения определяются Положением об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников и других категорий работников МКОУ «Волчихинская СШ №2».
- Премии, единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) - порядок и условия их назначения определяются Положением о премировании работников МКОУ «Волчихинская СШ

№2».

5.3.1. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении, работникам на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

5.3.2. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;
- доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

5.3.3. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;
- для педагогических работников, награжденных отраслевыми

наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

5.3.4. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- первый год – не менее 30 процентов;
- второй год – не менее 20 процентов;
- третий год – не менее 10 процентов.

Основание: п. 10.2 Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы, с дополнениями и изменениями от 26.12.2018 г. и продлением срока действия до 2021 года. Директор может отменить данную выплату в случае нехватки фонда оплаты труда или недобросовестного исполнения обязанностей получателя выплаты по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

5.3.5. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается в размере 4000 с учетом РК. Директор может отменить данную выплату в случае нехватки фонда оплаты труда или недобросовестного исполнения обязанностей получателя выплаты по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

## **6. Оплата сотрудников дошкольного отделения «Бор-Форпостовский детский сад», филиал «Берёзовский детский сад»**

6.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей работников к профессиональным группам согласно требованиям к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых

работ

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		помощник воспитателя	3355
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	4589
	второй	педагог дополнительного образования	4819
	третий	воспитатель, педагог-психолог	5278
	четвертый	старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	5507
4.	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	3355
1	2	3	4
		кассир	3355
		секретарь	3355
		секретарь-машинистка	3355
5.	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих второго уровня		
	первый	техник-программист, диспетчер	4742
	второй	заведующий складом, заведующий хозяйством	4819
6.	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	4896
7.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	2952
		дворник	2952
		подсобный рабочий (грузчик)	2952
		машинист по стирке и ремонту белья	2952
		уборщик территории	2952
		кастелянша	2952
		кладовщик	2952

	сторож (вахтер)	2952
	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
первый	электрик	4473
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4473
	водитель автомобиля	4473
	шеф-повар (повар)	4473
второй	слесарь-сантехник	4473
	слесарь-электрик	4473
	столяр	4473
	плотник	4473
	машинист (кочегар)	4473

6.2. Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

6.3. К окладам педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты:

за наличие квалификационной категории;

за уровень образования;

за выслугу лет (стаж работы);

за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;

за работу с воспитанниками в группах превышающих нормативное комплектование в соответствии с СанПиН.

6.3.1. За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу:

№ п/п	Квалификационная категория	Коэффициент
1	2	3
1.	Для педагогических работников:	
1.1.	На соответствие занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 0,56 до 0,69 балла	1,03
	от 0,7 до 0,79 балла	1,04
	от 0,8 до 1,0 балла	1,05
2.2.	Первая квалификационная категория	1,2
2.3.	Высшая квалификационная категория	1,3
1	2	3
3.	Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказами Комитета на	

	соответствие занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания:	
3.1.	Вновь назначаемый руководитель от 3,36 до 4,0 балла	1,10
3.2.	Вновь назначаемый руководитель от 4,01 балла и более	1,12
3.3.	Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,00 до 4,46 балла	1,12
3.4.	Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,47 балла и выше	1,15

6.3.2. За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу:

Уровень образования	Коэффициент
Высшее профессиональное образование	1,1
Среднее профессиональное образование	1,05
Начальное профессиональное образование	1,02
Среднее общее образование	1

6.3.3. За работу с воспитанниками в группах превышающих нормативное комплектование в соответствии с СанПиН:

### КОЭФФИЦИЕНТ

Нормативного комплектования групп общеразвивающей направленности в разрезе каждой группы дошкольной образовательной организации

Численность контингента по численному составу в группе на дату тарификации

$K = \frac{\text{Численность контингента по численному составу в группе на дату тарификации}}{\text{Нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$

Нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН

6.3.4. За выслугу лет (стаж работы) устанавливается коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника:

Стаж работы	Коэффициент
До 5 лет	1
От 5 до 10 лет	1,05
От 10 до 15 лет	1,1

6.3.5. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды:

за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности) – 1,2;

за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности), за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности) – 1,1;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», – 1,05.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из коэффициентов (максимальный).

6.4. С учетом условий труда воспитателям устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в Приложении 3 и Приложении 4.

6.5. Виды выплат стимулирующего характера воспитателям:

#### **Гарантированные выплаты**

- коэффициент посещаемости (выплачиваются только воспитателям филиала «Берёзовский детский сад» и дошкольного отделения «Бор-Форпостовский детский сад»);
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, в течение первых трех лет;

#### **Негарантированные выплаты**

- ежемесячная выплата за результативность и качество работы - порядок и условия их назначения определяются Положением об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических

работников и других категорий работников МКОУ «Волчихинская СШ №2».

- Премии, единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) - порядок и условия их назначения определяются Положением о премировании работников МКОУ «Волчихинская СШ №2».

6.6. Коэффициент посещаемости ( $K_p$ ),  $K_p < 1$ .

$K_{пв}$  - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты воспитателям, а также учителям-логопедам и учителям-дефектологам (работающим только с группой компенсирующей направленности) (далее - «воспитатели»), рассчитывается по формуле:

$K_{пв} = N_f / N_n$ , где:

$N_f$  - фактическая численность детей в группе;

$N_n$  - нормативная численность детей в группе, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.1.2660-10.

$K_{пп}$  - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты иным педагогическим работникам (старшим воспитателям, музыкальным работникам, учителям-дефектологам, учителям-логопедам, педагогам-психологам, инструкторам по физической культуре и другим педагогам дополнительного образования, за исключением учителей-логопедов и учителей-дефектологов, работающих только с группой компенсирующей направленности) (далее - «иные педагогические работники»), рассчитывается по формуле:

$K_{пп} = N_{уф} / N_u$ , где:

$N_{уф}$  - фактическая численность детей в учреждении;

$N_u$  - нормативная численность детей в учреждении, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.1.2660-10.

$R_{ев}$  - размер стимулирующей надбавки воспитателям рассчитывается по формуле:

$R_{ев} = B_b \times K_{пр} \times K_p$ , где:

$B_b$  - базовая сумма в размере 800 рублей за ставку заработной платы;

$K_{пр}$  - коэффициент профессионального роста педагога;

$K_p$  - коэффициент посещаемости.

Реп - размер стимулирующей надбавки иным педагогическим работникам рассчитывается по формуле:

$Реп = Бп \times Кпр \times Кп$ , где:

Бп - базовая сумма в размере 700 рублей за ставку заработной платы;

Кпр - коэффициент профессионального роста педагога;

Кп - коэффициент посещаемости».

6.7. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- первый год – не менее 30 процентов;
- второй год – не менее 20 процентов;
- третий год – не менее 10 процентов.

Основание: п. 10.2 Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы, с дополнениями и изменениями от 26.12.2018 г. и продлением срока действия до 2021 года. Директор может отменить данную выплату в случае нехватки фонда оплаты труда или недобросовестного исполнения обязанностей получателя выплаты по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

6.8. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается в размере 4000 с учетом РК. Директор может отменить данную выплату в случае нехватки фонда оплаты труда или недобросовестного исполнения обязанностей получателя выплаты по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

## **7. Оплата труда административно-управленческого персонала**

7.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников школы, осуществляющих учебный процесс, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных организаций по следующей формуле:

$Dp = (ЗПср \times Kp \times A \times Псз) + Мл$ , где:

$Dp$  - должностной оклад директора;

$ЗПср$  - средняя заработная плата педагогических работников школы, осуществляющих учебный процесс;

$Kp$  - коэффициент кратности, установленный органом местного самоуправления в соответствии с объемными показателями;

$A$  - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу директора в следующих размерах:

- для директора, имеющего первую квалификационную категорию - 1,1 (до истечения срока действия);
- для директора, имеющего высшую квалификационную категорию - 1,15 (до истечения срока действия);
- для директора, подтвердившего соответствие занимаемой должности - до 1,15.

Размер устанавливается учредителем по результатам аттестации;

$Псз$  - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю школы, почетного звания или отраслевой награды;

$Мл$  - средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию текущую дату, выплачиваемые не зависимо от объема нагрузки.

7.3. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора утверждается нормативным правовым актом Администрации Волчихинского района Алтайского края.

7.4. Объемные показатели деятельности школы устанавливаются в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда директоров, утвержденным Администрацией Волчихинского района Алтайского края.

Размеры коэффициентов по группам оплаты труда школы:

1 группа - от 1,6 до 1,8;

2 группа - от 1,4 до 1,6;

3 группа - от 1,2 до 1,4;

4 группа - от 1,0 до 1,2.

Диапазон в баллах по объемным показателям устанавливается учредителем.

7.5. Должностные оклады заместителей директора, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора без учета выплат директору Учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю школы, почетного звания или отраслевой награды.

В должностные оклады заместителей директора, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленной действующим законодательством по состоянию на текущую дату.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю Учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители директора.

Размер должностного оклада старшего бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

7.6. Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала школы.

7.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора, главных/старшего бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения порядок и условия их назначения определяются Положением об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников и других категорий работников МКОУ «Волчихинская СШ №2».

7.8. Выплата премий для заместителей директора, главных/старшего бухгалтера порядок и условия их назначения определяются Положением о премировании работников МКОУ «Волчихинская СШ №2».

7.9. В трудовом договоре с директором Учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

## **8. Оплата труда учебно-вспомогательного, обслуживающегося персонала**

8.1. Оплата труда учебно-вспомогательного, обслуживающегося персонала включает в себя:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

8.2. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

8.3. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно утвержденной в Алтайском край единой тарификационной сетке.

8.4. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в Приложении 3 и Приложении 4 настоящего положения и могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Возможность начисления выплат стимулирующего характера для каждого работника оговаривается в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

## **9. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, выплат материальной помощи и премий**

### ***Стимулирующие выплаты***

9.1. Размер, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат Работникам Учреждения определены в Положении об оценке

результативности профессиональной деятельности педагогических работников и других категорий работников МКОУ «Волчихинская СШ №2».

9.2. Размер, порядок и условия осуществления выплаты премий работникам Учреждения определены в Положении премировании работников МКОУ «Волчихинская СШ №2».

9.3. Размер, порядок и условия осуществления выплаты материальной помощи работникам Учреждения определены в Положении об оказании материальной помощи работникам МКОУ «Волчихинская СШ №2».

Размеры  
минимальных окладов педагогических работников (с учётом  
ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции\*)

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель; старший вожатый	6734
Второй	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6734
Третий	методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7010
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7010

\*Согласно ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**КОЭФФИЦИЕНТЫ  
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ РАСЧЕТЕ ОКЛАДОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

N п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1	2	3
1.	Работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности**	1,25
2	За реализацию на углубленном, профильном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям	1,15
3	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15
4	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса	1,15
5	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1,2

\* Устанавливается в соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 3 к настоящему положению.

Приложение 3

Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, получение выплаты)
За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время	Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, в соответствии с графиком работы, табелем учета рабочего времени
За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	От 4% до 12% от должностного оклада тарифной ставки) за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда, размер выплаты устанавливается в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения	Осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда работника или аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации). Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных

		условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
За работу в выходной или нерабочий праздничный день	В размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
За сверхурочную работу (за работу, выполняемую работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период)	В полуторном размере - за первые два часа работы, в двойном размере - за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в количестве времени, отработанного сверхурочно.
Доплата за совмещение профессий (должностей),	До 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	совмещаемой должности	Федерации, размер доплаты устанавливается в зависимости от содержания и объема дополнительной работы
Районный коэффициент	1,25	Осуществляется в соответствии со статьей 316 Трудового кодекса Российской Федерации

**Порядок установления размера выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в Учреждении**

<b>Наименование показателя</b>	<b>Размер выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда</b>
Подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов - 4%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов - 5%
Подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет)	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов - 6%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов - 7%
Подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов - 8%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов - 9%
Подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника	До 2-х вредных и (или) опасных производственных

<p>воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности</p>	<p>факторов - 10%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов - 11%</p>
<p>Опасные условия труда (4 класс) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности</p>	<p>12%</p>