

А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я  
ОЛЬХОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

---

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01.08.2023г №635  
«Об утверждении  
Положения об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных организаций,  
подведомственных  
Отделу по образованию  
Администрации  
Ольховского муниципального района»

В связи с приведением в соответствие с действительным законодательством,  
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Ольховского муниципального района Волгоградской области (далее - Положение).

2. Признать утратившим силу постановление Администрации Ольховского муниципального района Волгоградской области от 28.09.2016г. № 585 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу по образованию Администрации Ольховского муниципального района».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника Отдела по образованию и молодежной политике Администрации Ольховского муниципального района Волгоградской области Н.В. Бессонову.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

И.о. Главы Ольховского  
муниципального района

А.С. Коржов

Утверждено  
постановлением  
Администрации  
Ольховского муниципального района  
Волгоградской области  
от 01 августа 2023 г. №635

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ОЛЬХОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано с учетом требований [постановления](#) Администрации Ольховского муниципального района Волгоградской области от 28.09.2016 г. № 585 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу по образованию и молодежной политике Администрации Ольховского муниципального района» других законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области, Ольховского муниципального района, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ольховского муниципального района, реализующих программы в сфере образования (далее - организации), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

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

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

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

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

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организаций устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на

календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год, исходя из объема средств бюджета Ольховского муниципального района Волгоградской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным Учредителем.

1.6. Оплата труда работников организаций, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Ольховского муниципального района Волгоградской области.

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

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

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

В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, в оклад (должностной оклад) ставку включается надбавка за работу в сельской местности в размере 25 % в месяц.

Включение надбавок за работу в сельской местности образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1. **Размеры** базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению.

**Размеры** базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке: размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных Учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

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

2.4.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, оформляется тарификационным списком.

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

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

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

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

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

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

2.6.1. За педагогическими и другими работниками организаций при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительных лагерях предприятий, профсоюзов и других организаций) при согласовании с руководителем организации и Отделом по образованию и молодежной политике Администрации Ольховского муниципального района Волгоградской области по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

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

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

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

2.6.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

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

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

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

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

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

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

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

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

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

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

- подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

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

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

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) составляет до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, установленных согласно [приложению N 3](#) к

настоящему Положению.

3.7. Конкретный Перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

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

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

3) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

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

5) выплаты за общий трудовой стаж, выслугу лет.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад). Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников устанавливаются в следующем порядке: для имеющих нагрузку менее ставки – от оклада пропорционально доле, занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более – от оклада без учета учебной нагрузки.

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами при наличии экономии фонда оплаты труда, но не более 100% базового оклада.

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

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

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

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

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



Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не превышающими 100%.

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

**Размер ППК за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1.	За внеклассную работу по физкультуре, заведование спортклубом, за руководство отрядом «Юнармия»	до 45 процентов оклада (должностного оклада), ставки
2.	За работу звукооператора на общешкольных мероприятиях, монтаж звуковых и видеофайлов, подбор визуального и музыкального сопровождения для мероприятий различного уровня	до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки
3.	За руководство советом профилактики	до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки
4.	За обслуживание компьютеров локальной сети	до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки
5.	Ответственный за тепловое хозяйство	до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки

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

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

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

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

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

- за высшую квалификационную категорию - 20% минимального (базового) оклада;

- за высшую квалификационную категорию - 10% минимального (базового) оклада;

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

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность.

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

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "Д".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "Д" и "Е".

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

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

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

- при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный", по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени производить не более 50%.

4.6. Выплаты за выслугу лет:

4.3.1. Работникам образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

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

4.7. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников образовательной организации.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в [пунктах 4.4, 4.5](#) настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.8. Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные

расписания и тарификационные списки педагогических работников организаций по состоянию на начало учебного года.

#### 4.9. Премияльные выплаты.

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

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

##### 4.9.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

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

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

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

4.11. В соответствии с [Законом](#) Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям, специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

- "Должности педагогических работников";
- "Должности профессорско-преподавательского состава";
- "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала";
- "Должности врачей и провизоров";
- "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена";
- "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень);
- "Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.12. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном [Законом](#) Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 964-ОД).

4.13. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в

период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

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

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

5.1. Зарплата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового [договора](#), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

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

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности до 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности до 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности до 4.

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается Учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом Учредителя.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются исходя из штатной численности работников организации:

при штатной численности работников организации менее 15 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации; от 15 и более - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации.

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

5.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации

устанавливаются Учредителем.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных [разделом 3](#) настоящего Положения.

5.7. Руководителю организации, его заместителям (при условии наличия фонда оплаты труда) могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка к должностному окладу за работу в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, заместителя руководителя) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-управленческая (финансовая) работа.

5.8. Надбавка к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации, его заместителям в размере и на условиях, определенных [разделом 4](#) настоящего Положения.

5.9. Руководителю организации, его заместителям может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке, не превышающий 100%.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается Учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года и прописывается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и его размерах принимается руководителем организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей:

N п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации
1	2	3
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, наличие педагогов с категориями

2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач
3.	Итоги независимой оценки качества образования	рейтинг по результатам независимой оценки качества образования

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя организации устанавливается локальным нормативным актом организации и не может превышать размера, установленного в отношении руководителя организации.

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

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за год (при наличии фонда оплаты труда) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых отделом по образованию администрации Николаевского муниципального района.

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

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

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

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в [части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации](#), и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с [частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации](#), не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в [абзаце первом](#) настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;



- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([статья 127](#) Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178 и 318](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

## 6. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

6.2. Руководителям, работникам образовательных организаций, имеющим взыскания, примененные в соответствующем месяце, размер ежемесячной заработной платы снижается в зависимости от вида дисциплинарного взыскания:

- за наличие замечания	до 10 процентов размера оклада
- за наличие выговора	до 20 процентов размера оклада

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник Отдела по образованию и молодежной политики Администрации Ольховского муниципального района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

6.3.1. Основаниями для обращения руководителя по вопросу оказания материальной помощи являются:

- а) тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие обстоятельства), возможных вследствие непреодолимой силы;
- б) смерть близкого родственника (детей, супруга, родителей);
- в) заболевание руководителя, близкого родственника руководителя (детей, супруга, родителей), требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения.

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

6.4. В пределах выделенного фонда оплаты труда работникам организации может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

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

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

6.5. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с [Законом](#) N 964-ОД.

6.6. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, составляет не более 9 часов в неделю.

6.6.1. Учебная (преподавательская) работа устанавливается руководителю при наличии у педагогических работников учебной нагрузки в пределах одной ставки.

6.6.2. Учебная (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Учредителя.

Приложение № 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций Ольховского  
муниципального района  
Волгоградской области

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК)  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ОЛЬХОВСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с <a href="#">приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"</a> )	
1.1.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»</b>	
	Секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый	10257
1.2.	<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"</b>	



	1 квалификационный уровень:	10861
	младший воспитатель	
<b>1.3.</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"</b>	
	1 квалификационный уровень: -специалист без категории -специалист первой категории -специалисты высшей категории	10530
	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	
	2 квалификационный уровень: -специалист без категории -специалист первой категории -специалисты высшей категории	11960
	педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	
	3 квалификационный уровень: -специалист без категории -специалист первой категории -специалисты высшей категории	12480
	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	
	4 квалификационный уровень: -специалист без категории -специалист первой категории -специалисты высшей категории	13000
	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	
<b>2.</b>	<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с <a href="#">приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих"</a>)</b>	
	2 квалификационный уровень:	11465
	Завхоз	
<b>2.1.</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":</b>	
	1 квалификационный уровень:	15084

	без категории: инженер- программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, сурдопереводчик,	
	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	
3.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих (в соответствии с <a href="#">приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих"</a> )	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	9655
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), повар (соответствующего разряда), кладовщик	
	4 квалификационный уровень:	11465
	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов, имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	
4.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»</b>	
	Директор МКОУ «Зензеватская СШ»	35412
	Директор МКОУ «Солодчинская СШ»	38627
	Директор МБОУ «Ольховская Прогимназия»	32190
	Директор МБОУ «Ольховская СШ»	45652
	Директор МКОУ «Гуровская СШ»	32190
	Директор МКОУ «Октябрьская СШ»	29264
	Директор МКОУ «Нежинская СШ»	32190
	Директор МКОУ «Ягодновская СШ»	32190
	Директор МКОУ «Романовская ОШ»	29264

	Директор МКОУ «К-Бродская СШ»	29264
	Директор МКОУ «Киреевская СШ»	32190
	Директор МКОУ «Рыбинская СШ»	29264
	Директор МКОУ «Гусевская СШ»	32190
	Заведующий МДОУ «Гусевский детский сад»	24186
	Заведующий МДОУ «Октябрьский детский сад»	21986
	Заведующий МДОУ «Ольховский детский сад»	29263
	Заведующий МДОУ «Рыбинский детский сад»	21986
	Заведующий МДОУ «Солодчинский детский сад»	24186
	Директор МОУ ДО «Ольховская ДЮСШ»	32192
	Директор МОУ ДО «Ольховская СДЮТиЭ»	32192
	Директор МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ»	32192
	Директор «Липовская СШ»	29264

Приложение № 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций Ольховского  
муниципального района  
Волгоградской области

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)  
ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ, РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ОЛЬХОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО  
РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада)
----------	--	--

		(рублей)
1	2	3
1.	специалист в сфере закупок	14645
2.	специалист в области охраны труда	14645

Приложение № 3  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций Ольховского  
муниципального района  
Волгоградской области

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

N п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3
1.	За работу в классах - комплектах, группах, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы	педагогическим работникам - до 20 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	За индивидуальное обучение на дому	до 10 процентов

	детей в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	Педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах), логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения, за работу в территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	За проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов, курсов плана внеурочной деятельности) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
	учителям по иностранному языку, родному языку, черчению и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
5.	За классное руководство: в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
6.	За заведование (руководство), кабинетами, учебно-консультативными пунктами, учебными мастерскими, музеями, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими,	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки

	цикловыми и предметными комиссиями и др.	
7.	Педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена	в размере, исчисляемом путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час
8.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы	5000 руб.
9.	Инспектор по охране прав детства	до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки
10.	Сопровождение детей на маршруте	до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки
11.	Ответственный за выпуск транспорта	до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки
12.	Водитель за безаварийность	до 80 процентов оклада (должностного оклада), ставки
13.	За организацию работы на пришкольном участке	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки
14.	За работу в группах продленного дня	до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки
15.	За работу на региональной и инновационной площадке: - руководителю образовательного учреждения  -координаторы	до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки
16.	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов:  - регионального уровня  - федерального уровня	до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки

	- международного уровня	
17.	Ответственный за ведение отчетности по питанию	до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки
18.	Профогру учреждения	до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки
19.	За ведение делопроизводства, электронный документооборот	до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки
20.	За работу с библиотечным фондом	до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки
21.	Создание комфортных условий, улучшение предметов развивающей среды, эстетика, оформление групп	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки
22.	За работу в ЕИС, работа с сайтом и социальными сетями, сетевой город	до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки
23.	За организацию работы по охране труда и соблюдению техники безопасности в образовательных учреждениях, БДД и антитерроризм	до 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки
24.	За руководство центром «Точка Роста»	до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки
25.	За работу с родителями школьных и дошкольных групп:  А)Стабильное внесение платы  Б)Доля мероприятий с участием родителей  В)Отсутствие жалоб со стороны родителей	до 60 процентов оклада (должностного оклада), ставки  до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки
26.	За изготовление декораций, костюмов, оформление музыкального зала	до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки
27.	За результативность МО работы:  А)наличие публикаций, периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта на Федеральном и областном уровнях.  Б) Мастерклассы, форумы, участие в жюри творческих лабораториях на областном и Федеральном уровне	до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки  до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки
28.	Выполнение работы по организации	до 20 процентов оклада

	питания детей с различными заболеваниями	(должностного оклада), ставки
29.	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения (участие в рамках, в зависимости от выполнения работ)	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки