04024291

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УРЮПИНСК ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

от 08 июля 2025 г. № 549-п

Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование общее»

Руководствуясь пунктом 3 постановления Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024, протокол № 10пр, постановлениями администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 31 марта 2016 г. № 311 –п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области», от 18 апреля 2016 г. № 379-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области», администрация городского округа город Урюпинск Волгоградской области п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Типовое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование общее».

2. Руководителям муниципальных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области в срок до 01 сентября 2025 года привести условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области в соответствие с настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу постановления администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области:

- от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 17 апреля 2017 года № 273-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 г. № 891-п «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 28 августа 2017 года № 666-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 г. № 891-п «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 25 сентября 2017 года № 760-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 г. № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 29 января 2018 года № 48-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 27 сентября 2018 года № 740-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 25 апреля 2019 года № 363-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2019 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 09 декабря 2019 года № 1075-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 26 декабря 2019 года № 1183-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 20 июля 2020 года № 553-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 02 сентября 2020 года № 670-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 29 октября 2020 года № 847-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 19 апреля 2021 года № 340-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 08 февраля 2022 года № 102-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразова-

тельных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 08 сентября 2022 года № 813-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 30 января 2023 года № 67-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 17 июля 2023 года № 616-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 20 декабря 2023 года № 1141-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 14 февраля 2024 года № 92-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 23 сентября 2024 года № 771-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»;

- от 20 января 2025 года № 19-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской

области от 01 сентября 2016 года № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы городского округа по социальным вопросам – начальника отдела образования Зубцову Светлану Владимировну.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Урюпинская правда» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (http://urupinka.ru) и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2025 года.

Глава городского округа
город Урюпинск
Волгоградской области Ю.Н.Хорошеньков

Разослано: отделам: по финансам, образования, экономики, МКУ «МЦБ», МАОУ «Гимназия», МАОУ «Лицей», МАОУ «СШ №3», МАОУ «СШ №4», МАОУ «СШ №5», МАОУ «СШ №6», МАОУ «СШ №7», МАОУ «СШ №8», КонсультантПлюс, газете «Урюпинская правда».

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
городского округа город Урюпинск
Волгоградской области

от 08 июля 2025 г. № 549-п

Типовое положение
об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование общее»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Типовое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской по виду экономической деятельности «Образование общее» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и Волгоградской области, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024, протокол № 10пр, постановлениями администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 31 марта 2016 г. № 311-п "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области", от 18 апреля 2016 г. № 379-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области".

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области (далее – образовательные учреждения), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников образовательных учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников образовательных учреждений

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, нормативными правовыми актами администрации городского округа г. Урюпинск, настоящим Положением с учетом мнения представительного органа образовательного учреждения.

1.4. Заработная плата работников образовательных учреждений включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (далее по тексту – ставка), 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. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, формируется на календарный год за счет средств субвенций, поступающих из областного бюджета на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных учреждениях, субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей деятельности, и иных, не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.6. Оплата труда работников образовательных учреждений, 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. На основе настоящего Положения руководство образовательного учреждения разрабатывает локальные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, согласованные с представительным органом трудового коллектива, согласно специфике образовательного учреждения.

1.8. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с правовым актом администрации городского округа г. Урюпинск.

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

1.9. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.10. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников.

2. Основные условия оплаты труда работников образовательного учреждения

2.1. Размеры базовых окладов, (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов, (ставок) работников образовательных учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением 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 пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

размеров должностных окладов (ставок), установленных в настоящем Положении;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной

квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного постановлением администрации городского округа г. Урюпинск от 31 марта 2016 г. № 311-п "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области" (далее именуется – постановление № 311-п), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области, муниципальными нормативными правовыми актами городского округа город Урюпинск.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный постановлением № 311-п, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

2) педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работни-

ков определяется в соответствии с действующим законодательством.

2.6.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификация педагогических работников производится один раз в год и оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

2.6.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (далее - учебный год), устанавливается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

2.6.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.6.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

2.6.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2.6.8. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные общеобразовательные учреждения являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому или в медицинских организациях детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.6.9. Учебная нагрузка учителей и преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей и преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

2.6.10. В том случае, если замещение отсутствующих учителей и преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

2.6.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов учебного плана в соответствии с фе-

деральной образовательной программой.

2.6.12. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

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

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

2.6.14. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа образовательного учреждения.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения.

2.6.15. Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Предоставление учебной нагрузки (преподавательской работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6.16. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении:

руководителем образовательного учреждения, - определяется учре-

дителем;

другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется руководителем образовательного учреждения.

Учебная (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

2.6.17. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае: учителям 1 - 4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.6.18. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.6.19. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

2.6.20. При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.6.21. Учителям, принятым на работу в августе, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета установленной для этой категории педагогических работников ставки заработной платы и объема учебной нагрузки 18 часов в неделю.

2.6.22. За педагогическими и другими работниками образовательных учреждений при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

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

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

2.7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической (преподавательской) работы определяется в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

2.7.3. При оплате за педагогическую (преподавательскую) работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, привлекаемых в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимальной ставки заработной платы соответствующей ПКГ.

2.8. Условия оплаты и особенности труда других работников организаций.

2.8.1. Должностные оклады других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала выплачиваются за работу при выполнении нормы рабочей недели согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и другим нормативным актам, содержащим нормы трудового права.

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

2.8.2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем без занятия штатной должности и не требует заключения трудового договора, определяется учредителем. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководителей совместительством не является.

Условия выполнения преподавательской работы (в том числе в кружках) и оплата за нее предусматриваются путем внесения учредителем соответствующих дополнений в трудовой договор, заключенный с руководителем.

Руководителям муниципальных образовательных учреждений совмещение их должностей с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается.

2.8.3. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных работников по видам

экономической деятельности.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) 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, работе по наставничеству в сфере труда 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.

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

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

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

3.3. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда комиссией учреждения, с привлечением организации, проводящей оценку условий труда, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

Выплаты работникам, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливаются 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 тру-

да;

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), устанавливаются в размере 24 процентов от должностных окладов, 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.

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

3.4. 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, работе по наставничеству в сфере труда и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

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

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

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по согла-

шению 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.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

3.4.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с системой оплаты труда работников организации, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.4.4. 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 выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

3.4.5. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.4.6. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности

педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.4.7. Выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее именуется - компенсационная выплата) осуществляется педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам, указанным в разделе 1 "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

руководителей пунктов проведения экзаменов (далее - ППЭ);

членов государственной экзаменационной комиссии (далее - ГЭК);

технических специалистов;

организаторов в аудитории ППЭ;

организаторов вне аудитории ППЭ;

ассистентов;

председателей, заместителей председателей и членов предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9;

членов апелляционной комиссии ГИА-11;

специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;

экзаменаторов-собеседников;

экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ;

представителей образовательных организаций, сопровождающих участников экзаменов.

Компенсационная выплата производится педагогическим работникам в соответствии со статьями 165,170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - списки), за исключением представителей образовательных учреждений, сопровождающих участников экзаменов, компенсационная выплата кото-

рым осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

Педагогические работники в рабочее время освобождаются от основной работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме на время исполнения ими обязанностей по подготовке и проведению ГИА.

Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час.

Компенсационная выплата осуществляется образовательным учреждением - работодателем педагогического работника, участвующего в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, установленных образовательной организации на текущий финансовый год.

В период подготовки и проведения ГИА руководитель ППЭ ведет учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве руководителя ППЭ, членов ГЭК, технических специалистов, организаторов в аудитории ППЭ, организаторов вне аудитории ППЭ, ассистентов, специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменаторов-собеседников, экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ, представителей образовательных учреждений, сопровождающих участников экзаменов; председатели предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9 ведут учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве председателей, заместителей председателей и членов предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9; администратор ЕГЭ в отделе образования ведет учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве членов апелляционной комиссии ГИА-11.

Учет фактически выполняемого объема работ педагогических работ-

ников, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, осуществляется по форме, установленной приказом комитета образования и науки Волгоградской области (далее - ведомость учета фактически выполняемого объема работ). Ведомость учета фактически выполняемого объема работ заполняется отдельно на каждое образовательное учреждение, педагогические работники которой привлекались к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передает руководителю образовательного учреждения, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатора-собеседника, эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ, представителя образовательного учреждения, сопровождающего участников экзаменов, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней председатель предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, ответственный администратор отдела образования, курирующий проведение ГИА по образовательным программам среднего общего образования, передает руководителю образовательного учреждения, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве председателя, заместителя председателя или члена предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, члена апелляционной комиссии ГИА-11, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

Образовательное учреждение, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатора-собеседника, эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ, представителя образовательного учреждения, сопровождающего участника экзаменов, председателя, заместителя председателя или члена предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, члена апелляционной комиссии ГИА-11, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам рассчитывает размер компенсационной выплаты, утверждает приказом компенсационные выплаты с приложением ведомости учета фактически выполняемого объема работ. Данный пакет

документов (приказ, ведомость учета фактически выполняемого объема работ) передается в бухгалтерию, обслуживающую образовательное учреждение, для начисления компенсационной выплаты.

Расчет, начисление, выплата компенсации производятся в срок до 31 декабря текущего года.

3.4.8. Выплаты денежного вознаграждения за классное руководство.

3.4.8.1. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 10 000 рублей производится дополнительно к доплате за классное руководство.

3.4.8.2. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника и выплачивается одновременно с выплатой заработной платы.

3.4.8.3. В течение учебного года и в каникулярный период размер выплат за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе руководителя общеобразовательной организации не допускается.

3.4.8.4. В случае временного замещения отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником, последнему устанавливается соответствующая выплата за классное руководство пропорционально времени замещения.

3.4.8.5. При недостаточном количестве педагогических работников при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательных учреждений, ведущих учебные занятия в данном классе.

3.4.8.6. За время работы в периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных учреждений, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическими другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, дополнительное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается в полном объеме в размере 10 000 тысяч рублей и других выплат за классное руководство.

3.4.9. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных учреждений

3.4.9.1. Право на получение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения имеют педагогические работники муниципальных общеобра-

зовательных учреждений, принятые на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее – советник директора), вне зависимости от размера фактически занятой должности советника директора.

3.4.9.2. Советникам директоров, осуществляющим работу одновременно в двух и более учреждениях, выплачивается не более одного размера вознаграждения по основному месту работы советника директора.

3.4.9.3. Выплата вознаграждения осуществляется общеобразовательным учреждением ежемесячно один раз в месяц в сроки, установленные в общеобразовательном учреждении для выплаты заработной платы.

3.4.9.4. Вознаграждение не начисляется и не выплачивается советнику директора в период нахождения его в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.4.9.5. При прекращении трудового договора выплата ежемесячного денежного вознаграждения, причитающегося советнику директора, производится в день увольнения работника за фактически отработанное им время.

3.5. Конкретный перечень работников муниципальных учреждений, которым может устанавливаться выплата за специфику работы в классе (группе), и конкретный размер этой выплаты определяется в локальном нормативном акте (положениями об оплате труда работников) учреждений в зависимости от объема и (или) степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет:

4) премиальные выплаты:

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

г) премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов;

5) персональный повышающий коэффициент к (окладу) должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов;

6) выплаты за работу по наставничеству.

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).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4.4.1. Надбавка за интенсивность производится работникам образовательного учреждения:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), реализацию программ, обеспечивающих углубленное изучение отдельных предметов, создание инновационных площадок, Базовых, опорных школ по дистанционному, инклюзивному обучению, межшкольных центров, Ресурсных центров, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы.

4.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению 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 учреждения.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию или категорию педагог-наставник, педагог-методист) устанавливается по результа-

там аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Размер надбавки составляет:

- за первую квалификационную категорию – 15 процентов от должностного оклада (ставки);
- за высшую квалификационную категорию – 30 процентов от должностного оклада (ставки);
- за квалификационную категорию «педагог-наставник» - 30 процентов от должностного оклада (ставки);
- за квалификационную категорию «педагог-методист» - 30 процентов от должностного оклада (ставки).

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

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - 30 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии ведомственных наград:
- Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации- не более 10%;
- ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - не более 20 процентов должностного оклада по основной работе.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома и составляет 30 %.

Надбавка работникам, имеющим Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, почетное звание (нагрудный знак), устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком, или по предоставлению документов, подтверждающих право на данную выплату. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.6. Выплаты за работу по наставничеству) устанавливаются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству устанавливаются в соответствии с действующими системами оплаты

труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Выплаты за работу по наставничеству устанавливаются в размере, не превышающем 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц, если иное не установлено нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

4.7. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5, 4.6 настоящего Положения, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.8. Выплаты за общий трудовой стаж, выслугу лет.

4.8.1. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от выслуги лет в образовательных учреждениях, выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка (выплата) в следующих размерах от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

от 2 до 5 лет - 3%

от 5 до 10 лет - 5%

от 10 до 20 лет - 8%

свыше 20 лет - 10%.

Надбавка к базовому окладу, ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

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

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8.2. Работникам библиотек образовательных учреждений устанавливается 10-процентная надбавка к должностному окладу за каждые пять лет непрерывного стажа в соответствии с Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. № 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.9. Премиальные выплаты включают в себя:

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.

Премиальные выплаты по итогам работы учитывают:

успешное и добросовестное исполнение работником своих долж-

ностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Работникам учреждений, проработавшим неполный расчетный период вследствие принятия на работу или увольнения в течение календарного года, временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы выплата премии по итогам работы производится пропорционально отработанному времени

4.9.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников учреждений за оперативность, своевременность и качественный результат труда.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей и др.

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

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 базового оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9.4. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов. Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9.5. Премирование работников образовательного учреждения осуществляется в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых образовательным учреждением на оплату труда работников образовательного учреждения.

4.10. Ежемесячная надбавка педагогическим работникам образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов, не должна превышать 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Под молодыми специалистами понимаются педагогические работники образовательных учреждений в возрасте до 35 лет включительно.

Надбавка молодым педагогам выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.11. Срок, на который работникам учреждения 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 учреждения и (или) коллективным договором.

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

4.12. 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.

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

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

5.3. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работ-

ников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей):

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 учреждения 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 учреждений определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения являются: количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям могут устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

3) премиальные выплаты:

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) 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];

г) премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

своевременное и надлежащее исполнение заданий и поручений учредителя;

отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

соблюдение положений законодательства в деятельности учреждения;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской задолженности;

обеспечение сохранности имущества, закрепленного за учреждением на праве оперативного управления.

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 2 до 5 лет – 3 процента;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 20 лет – 8 процентов;

при стаже работы свыше 20 лет – 10 процентов.

5.9. Руководителю учреждения, его заместителям может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, 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 учреждения на срок до одного года.

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

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей не должен превышать 300 процентов должностного оклада.

5.10. Руководителю учреждения, его заместителям в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии, премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов).

5.10.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливается в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

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

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с заместителем главы городского округа город Урюпинск, координирующим деятельность учредителя и заместителем главы городского округа город Урюпинск по экономике и финансам.

5.10.2. 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.

5.10.3. 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 должностного оклада.

5.10.4. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов. Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.11. При принятии решения о премировании руководителя учреждения, его заместителей учитывается наличие или отсутствие у указанных лиц дисциплинарного взыскания.

5.12. 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 восьмой 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 профессиональ-

ное 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 (126 статья Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 и 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 учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

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

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

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

6.3. Работникам учреждения может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждений.

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

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

Приложение 1
к Типовому положению
об оплате труда
работников муниципальных
общеобразовательных
учреждений городского
округа город Урюпинск
Волгоградской области
по виду экономической
деятельности «Образование
общее»

Размеры базовых окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование общее»

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Должности служащих, специалистов и профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")			
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	секретарь учебной части; вожатый	13 330,00
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного второго уровня		
1.2.1.	1 квалификационный уровень		
1.2.2.	2 квалификационный уро-	диспетчер образова-	13 470,00

	вень	тельного учреждения	
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	старший вожатый, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	15 831,00
1.3.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор	15 910,00
1.3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог, методист	15 987,00
1.3.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; учитель-логопед; учитель; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; тьютор	16 065,00
2.Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")			
2.1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2.1.1.	1 квалификационный уровень		12 878,00
2.1.2.	2 квалификационный уровень		13 555,00
2.1.3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	14 233,00
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должно-			

стей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")			
3.1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	11 911,00
3.1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	13 156,00
3.2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	без категории: лаборант; техник по наладке и испытаниям	13 866,00
3.2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий хозяйством должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	14 935,00
3.3.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих тре-		

	тьего уровня"		
3.3.1.	1 квалификационный уровень	без категории: инженер всех специальностей, библиотекарь	15 961,00
3.3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	16 176,00
3.3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	16 709,00
3.3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование "ведущий": ведущий инженер	16 888,00
5. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")			
5.1.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
5.1.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных	11 031,00

		разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; кладовщик; подсобный рабочий; дворник; сторож (вахтер); гардеробщик; повар (3 разряд); мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); кухонный работник	
5.1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	12 977,00
5.2.	ПКГ "Отраслевые профессии рабочих второго уровня"		
5.2.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	13 866,00

		профессий рабочих: повар (4, 5 разряд)	
5.2.2.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 935,00
5.2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 289,00
5.2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	15 821,00

Приложение 2
к типовому положению об оплате
труда работников муниципальных
общеобразовательных учреждений
городского округа город Урюпинск
Волгоградской области по виду
экономической деятельности
«Образование общее»

Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование общее»

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Размер базового оклада (ставки), рублей
1.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 726,00

Приложение 3
к типовому положению об оплате
труда работников муниципальных
общеобразовательных учреждений
городского округа город Урюпинск
Волгоградской области по виду
экономической деятельности
«Образование общее»

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.	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	За проверку письменных работ:	
	- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 - 4 классах	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
	- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе	до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
	- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению, конструированию и другим предметам учебного плана	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	За классное руководство	не более 30

		(от должностного оклада)
4.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам	10 000,00 рубля
5	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	5 000,00 рубля
6.	За заведование кабинетами, лабораториями	не более 10 (от должностного оклада)
	за заведование учебными мастерскими	не более 20 (от должностного оклада)
	за заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	не более 35 (от должностного оклада)
	за заведование пришкольными участками в общеобразовательных учреждениях	не более 15 (от должностного оклада)
	за заведование школьными музеями	не более 30 (от должностного оклада)
7.	За руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист"	не более 10 (от должностного оклада)
8	За выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-методист"	не более 15 (от должностного оклада)
9	За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию	не более 15 (от должностного оклада)