Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов города Жирновска»
Жирновского муниципального района, Волгоградской области

МКОУ «СШ с углубленным изучением отдельных предметов г. Жирновска»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МКОУ «СШ с углубленным изучением отдельных предметов г. Жирновска»
_____ А.В. Губарева

«18» марта 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о.директора МКОУ «СШ с углубленным изучением отдельных предметов г. Жирновска»
_____ О.В. Сухова

«18» марта 2026 г. № 59

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Жирновского муниципального района (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и Волгоградской области, Министерства просвещения Российской Федерации и постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области".

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Жирновского муниципального района, учредителем которых является (далее - организаций), 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;

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 должностных окладов, ставок, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организаций включает должностные оклады, ставки, 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 должностных окладов, ставок, 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 областного бюджета, средств бюджета Жирновского муниципального района Волгоградской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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. На основе настоящего Положения руководство организации разрабатывает локальные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, согласованные с представительным органом трудового коллектива согласно специфике образовательной организации.

1.8. Индексация базовых (должностных) окладов, ставок работников организаций производится в соответствии с правовым актом администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области.

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

2. Основные условия оплаты труда работников организаций

2.1. Размеры базовых (должностных) окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням работников организаций, а также по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням работников, устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

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

размеров базовых окладов (ставок), установленных настоящим Положением;

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

2.3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

2.3.1. 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 данная 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 физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2.3.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно на начало каждого полугодия.

При возложении на педагогических работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, 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, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ежегодном отпуске после начала учебного года при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях из расчета ее объема на полный учебный год, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в этом отпуске.

2.3.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, других конкретных условий в образовательных организациях.

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

2.3.6. 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 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.

2.3.7. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательной организации с учетом мнения представительного органа образовательной организации, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.3.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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 образовательной организации.

2.3.9. Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников образовательной организации в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников образовательной организации о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Предоставление учебной нагрузки (преподавательской работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4. Порядок и условия привлечения педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, в качестве руководителей по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий и оплаты их труда.

2.4.1. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых учредителем в образовательных организациях, 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.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Жирновского муниципального района для работы в оздоровительные лагеря, указанный порядок не применяется.

2.4.2. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, графиками работы, коллективным договором.

2.4.3. 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.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников муниципальных организаций применяется при оплате:

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

2) приема экзаменов (консультаций).

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, 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.

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

2.6. Условия оплаты и особенности труда других работников организаций.

2.6.1. Должностные оклады других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного, медицинского и младшего обслуживающего 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.

2.6.2. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в той же образовательной организации его руководителем без занятия штатной должности и не требует заключения трудового договора, определяется учредителем. Преподавательская работа в той же образовательной организации для руководителей совместительством не является.

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

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения главы Жирновского муниципального района, которое оформляется соответствующим распорядительным актом.

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

2.6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных организациях применительно к профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных работников по видам экономической деятельности.

2.6.4. Сменный график работы работников, занимающих должности сторожей (вахтеров), приравнивается к пятидневной рабочей неделе с 40-часовой нормой работы в неделю. Оплата труда производится по окладной системе. Работодатель несет ответственность за составление графика дежурств сторожей (вахтеров) на следующий календарный год. На январь работодатель устанавливает график дежурств, состоящий из двух частей: 1) в части дней, приходящихся на январские каникулы, установленные законодательством, которые подлежат оплате пропорционально отработанному времени с учетом праздничных дней, либо по желанию работника вместо оплаты могут компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее отработанного времени; 2) в части остальных дней, работа в течение которых оплачивается согласно отработанной норме рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе по окладу. Работодатель обязан ознакомить работников с графиком работы под подпись.

Данная норма утверждается в правилах трудового распорядка организации.

3. Порядок и условия установления и выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организаций 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных];

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к базовым (должностным) окладам, ставкам работников (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

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 организацией 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 организации, 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 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), 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 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 выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты 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 организации, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов 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 за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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 не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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.

Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер выплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов от должностного оклада, ставки за каждый час работы в ночное время.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях материальной заинтересованности, стимулирования и поощрения работников организации (за исключением руководителей) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу, ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность не более 200 процентов;

б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке не более 50 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере не более 100 процентов;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере не более 30 процентов;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере не более 30 процентов;

3) выплаты за трудовой стаж по специальности;

4) премиальные выплаты:

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в форме доплат в процентах к должностным окладам, ставкам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4.3.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, достижения в работе;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, участие в работе экспериментальных и инновационных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда;

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным актом организации.

4.3.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

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

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

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.4.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.4.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам организации, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, медицинских работников, работников культуры, искусства и кинематографии, в следующих размерах:

1) педагогическим и медицинским работникам:

- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке;

2) работникам общеобразовательных организаций, принимаемым на должность "библиотекарь", при наличии категории устанавливается надбавка в следующих размерах:

ведущий - 30 процентов;

I категории - 15 процентов;

II категории - 10 процентов.

Данная надбавка устанавливается от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

Надбавку за категорию библиотекарям устанавливает руководитель приказом в соответствии с требованиями к квалификации согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

водителям 3 класса при открытой категории "В" или "С" или только "Д" - 10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы;

водителям 2 класса при открытой категории "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е") - 15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы;

водителям 1 класса при открытой категории "В", "С", "Д" и "Е" - 25 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

4.4.3. 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", - 30 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации и СССР, - 15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии почетного звания "Почетный работник общего образования Российской Федерации" (нагрудного знака "Отличник народного просвещения") - 10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

- при наличии Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства высшего и среднего образования СССР – до 15% базового оклада, для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, ставки, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от базового оклада, ставки, ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам с даты присвоения почетного звания.

При наличии у работника двух и более почетных званий устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

4.5. Общий размер выплат стимулирующего характера, перечисленных в пунктах 4.3, 4.4 настоящего раздела, не должен превышать 350 процентов должностного оклада, ставки в месяц.

4.6. Выплаты за трудовой стаж по специальности:

Выплаты за трудовой стаж по специальности устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки устанавливаются в следующих размерах:

при стаже работы от 1 до 5 лет – 5 процентов;

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

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

свыше 15 лет - 20 процентов.

Надбавка за стаж к должностному окладу работникам библиотек в общеобразовательных организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета, устанавливается в соответствии с Законом Волгоградской области от 13.05.2008 N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области":

за каждые 5 лет непрерывного трудового стажа - 10 процентов от должностного оклада, ставки.

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

Общий трудовой стаж работы исчисляется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности.

4.7. Премиальные выплаты включают в себя:

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

Общий размер премии по итогам работы не должен 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 руководителя, согласованному с учредителем.

4.7.2. 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.

4.7.3. 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, ставки в расчете на год.

4.8. Работникам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

4.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных настоящим Положением, размеры, срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты, и порядок их применения устанавливаются в положениях об оплате труда организаций и (или) коллективным договором.

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

4.10. 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.

4.11. В случае обеспеченности выплат фондом оплаты труда организации к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работникам образования устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в группе с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Указанный повышающий коэффициент не устанавливается в случае отсутствия средств на такие выплаты в фонде оплаты труда организации.

4.12. Повышающий коэффициент за специфику работы в группе, в которой находится хотя бы один воспитанник с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учётом норм пункта 2.5.1 настоящего Положения работникам образования, отнесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников - не более 0,20 от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, прочим работникам - не более 0,15 от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

4.13. Конкретный перечень работников образования, которым может устанавливаться повышающий коэффициент за специфику работы в группе, и конкретный размер этого коэффициента определяются в локальном нормативном акте организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

4.14. В случае обеспеченности выплат фондом оплаты труда организации могут осуществляться выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Указанные выплаты не производятся в случае отсутствия средств в фонде оплаты труда организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам организации:

за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

за особый режим работы;

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

за результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);

за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;

за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя организации на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

4.15 за интенсивность молодым специалистам, работающим в сельской местности от 10 до 15%.

5. Условия оплаты труда руководителя организации

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера 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. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в соответствии с постановлением администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области об утверждении порядка установления должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций.

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя организации являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости организации [штатная численность работников организации, показатели, учитывающие режим работы организации, наличие обособленных подразделений, наличие зданий, помещений, масштаб и сложность руководства, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое].

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

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

5.5. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям организаций и их заместителям, относятся:

1) надбавки за общий стаж работы;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

3) премиальные выплаты;

4) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

5.6 Надбавка за общий трудовой стаж работы устанавливается руководителю организации в следующих размерах:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 лет включительно до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 10 лет включительно до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

5.7. Руководителю организации может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличия почетного звания, квалификационного уровня и других факторов, определяемых локальным актом учредителя.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу 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.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации не должен превышать 200 процентов должностного оклада в месяц.

5.8. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учредителем в отношении руководителя организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) руководителю организации устанавливается в зависимости от исполнения организацией 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. За счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, по решению учредителя общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

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.

5.10. Руководителю учреждения, его заместителям, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

5.11. Средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника организации в служебную командировку, направления работника организации 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.

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

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

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

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

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

6.5. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций осуществляется выплата за классное руководство:

- 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 на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. №2382;

- учителям за выполнение функций классного руководства устанавливается выплата до 20% при наполняемости класса в 25 учащихся - в городской местности и в 14 учащихся – в сельской местности. При уменьшении наполняемости размер указанной стимулирующей выплаты уменьшается пропорционально количеству учащихся.

6.6. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций осуществляется выплата за проверку письменных работ:

- учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике - до 10% пропорционально доле занимаемой учебной нагрузки;

- учителям химии, биологии, географии, истории, физики, преподавателям по иностранному языку, черчению и другим предметам – до 5% пропорционально доле занимаемой учебной нагрузки.

6.7. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций осуществляется выплата за организацию внеклассной работы по физической культуре в зависимости от количества охваченных такой работой учеников:

- менее 50 учеников – до 20%;
- от 50 до 99 учеников – до 30%
- от 100 до 199 учеников – до 50%;
- от 200 до 299 учеников – до 55%;
- от 300 до 399 учеников – до 60%;
- от 400 и более учеников – до 65%.

6.8. Выплата за участие в подготовке и проведении ГИА.

6.8.1. Выплата производится педагогическим работникам в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, участвующим в соответствии с приказами комитета образования, науки и молодёжной политики Волгоградской области в подготовке и проведении ГИА в рабочее время и освобождённым от основной работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объёме на время исполнения ими обязанностей по подготовке и проведению ГИА.

6.8.2. Выполнение дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению ГИА осуществляется педагогическими работниками с соответствующей дополнительной оплатой труда и заключением дополнительного соглашения в соответствии с требованиями статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Возможность привлечения педагогического работника общеобразовательной организации для работы по подготовке и проведению ГИА с выплатой в размере и порядке, установленных нормативными правовыми актами, может быть также предусмотрена в трудовом договоре педагогического работника общеобразовательной организации.

Расчёт численности работников, направляемых для подготовки и проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ, должен осуществляться в пределах фонда оплаты труда общеобразовательной организации, которая направляет педагогических работников.

6.8.3. Выплата осуществляется педагогическим работникам, указанным в разделе I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

1) руководителей пунктов проведения экзаменов (далее именуются - ППЭ);

2) членов государственной экзаменационной комиссии по образовательным программам среднего общего образования (далее именуются - члены ГЭК);

3) уполномоченных членов государственной экзаменационной комиссии по образовательным программам основного общего образования (далее именуются – уполномоченные члены ГЭК);

4) технических специалистов;

5) организаторов в аудитории ППЭ;

6) организаторов вне аудитории ППЭ;

7) ассистентов для обучающихся, выпускников прошлых лет с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, выпускников прошлых лет детей-инвалидов и инвалидов, а также тех, кто обучался по состоянию здоровья на дому, в образовательных организациях, в том числе санаторно-курортных, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для нуждающихся в длительном лечении (далее именуются - ассистенты);

8) председателей и членов территориальных предметных комиссий, региональной предметной комиссии, территориальных конфликтных комиссий, региональной конфликтной комиссии для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования (далее именуются - председатели, члены ПК, КК).

6.8.4. Выплата осуществляется общеобразовательной организацией - работодателем педагогического работника, участвующего в подготовке и проведении ГИА, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по всем учебным предметам за счёт средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, 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 общеобразовательной организации на текущий финансовый год.

6.8.5. В период подготовки и проведения ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ руководитель ППЭ ведёт учёт рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве руководителя ППЭ, членов ГЭК, уполномоченных членов ГЭК, технических специалистов, организаторов в аудитории ППЭ, организаторов вне аудитории ППЭ, ассистентов; председатели ПК, КК ведут учёт рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве председателей, членов ПК, КК. Табель учёта рабочего времени заполняется по форме согласно приложению №3 к настоящему

Положению и передаётся в МКУ «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Жирновского муниципального района Волгоградской области».

6.8.6. По окончании проведения соответствующего периода ГИА в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передаёт руководителю общеобразовательной организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, уполномоченного члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, табель учёта рабочего времени на бумажном носителе.

6.8.7. По окончании проведения соответствующего периода ГИА в течение 5 рабочих дней председатель ПК, КК передаёт руководителю общеобразовательной организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве председателя или члена ПК, КК, табель учёта рабочего времени на бумажном носителе.

На всех работников каждой общеобразовательной организации составляется отдельный табель учёта рабочего времени на бумажном носителе. На табеле ставится печать организации (учреждения, органа), на базе которой проводится работа по подготовке и проведению ГИА.

6.8.8. Общеобразовательная организация, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, уполномоченного члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, председателя, члена ПК, КК, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по всем учебным предметам рассчитывает размер выплаты и осуществляет выплату педагогическому работнику.»

6.8.9. Руководителям общеобразовательных организаций предусмотреть в положении об оплате труда работников образовательной организации компенсационную выплату для педагогических работников за дополнительную работу по подготовке и проведению ГИА. Размер указанной выплаты исчисляется путем деления базового оклада педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час, и предусматривается в Положении об оплате труда работников образовательной организации.

Приложение № 1 к Положению
об оплате труда работников от
18.03.2026г. № 59

Размеры базовых должностных окладов (ставок) работников
муниципальных общеобразовательных организаций,
работников муниципальных дошкольных образовательных организаций,
работников муниципальной организации дополнительного образования

1. Размеры должностных окладов (ставок) по профессиональным
квалификационным группам

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер базового должностного оклада, ставки (рублей)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	12950
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	13080
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, инструктор по труду, старший вожатый	13032
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	13044
3 квалификационный уровень	Методист, воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования, старший инструктор-методист	13552
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, тьютор	13560
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Санитарка	7828

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	9660
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра патронажная, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	14463
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	11036
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	Врач-специалист, врач-педиатр	12560
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
	Культорганизатор	10240
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
	Библиотекарь, звукооператор	11377
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Секретарь, делопроизводитель, кассир, калькулятор, дежурный по общежитию	12950
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, художник	13318
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	13599
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела	11567
4 квалификационный уровень	Ведущий специалист по работе с молодежью, ведущий специалист по социальной работе с молодежью	13121
5 квалификационный уровень	Начальник смены	13671
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		

1 квалификационный уровень	Инженер, инженер-программист (программист), психолог, юрисконсульт, экономист	13318
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по уходу за животными, оператор хлораторной установки, оператор котельной, плотник, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, швея, лифтер	12456
2 квалификационный уровень	Старший кладовщик	8213
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, костюмер, оператор хлораторной установки, оператор котельной, плотник, рабочий зеленого хозяйства, повар, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, швея	12456
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, костюмер, оператор котельной, повар, плотник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий зеленого хозяйства, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, швея	12456
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	10589

2. Размеры окладов (ставок) по должностям, не отнесенным
к профессиональным квалификационным группам

Должности специалистов, рабочих	Размер должностного оклада, ставки (рублей)
Водитель автобуса	14942
Инструктор-методист по туризму	10492
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10250
Инженер по информационным технологиям	11179
Инженер по информационно-компьютерным технологиям	11179
Инженер по водоподготовке	11179
Инструктор по плаванию	11179
Специалист по охране труда	12950
Специалист по охране труда 2 категории	12950
Специалист по охране труда 1 категории	12950
Главный специалист по досуговой работе	12406
Заведующий молодежной биржей труда	12685