

Положение  
об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Рассветинская средняя общеобразовательная школа» Ленинского муниципального района  
Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии постановлением администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области от 28.08.2024 № 361 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Рассветинская средняя общеобразовательная школа» Ленинского муниципального района Волгоградской области (далее - организации), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

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

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

1.4. Заработная плата работников организации включает оклады (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 окладов (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 и муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным администрацией Ленинского муниципального района Волгоградской области (далее - учредитель).

Ответственными за перерасход фонда заработной платы являются руководители организаций.

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

1.7. Индексация заработной платы работников организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

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

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

## 2. Основные условия оплаты труда работников организации

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

Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 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 рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

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

Размер установленного оклада не может быть ниже рекомендуемого базового оклада.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», 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, органов местного самоуправления Ленинского муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный

Законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций:

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

2.5.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.3. Отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.5.4. Тарификация учителей устанавливается один раз в год, в зависимости от объема их учебной нагрузки, которая оформляется приложением к приказу об утверждении учебной нагрузки педагогическим работникам по муниципальной образовательной организации по форме согласно приложению 9. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация устанавливается также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.5.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере), производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы,

выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.5.6. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

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

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

2.5.9. Предельный объем учебной (педагогической работы) работы, который может выполняться в той же образовательной организации:

руководителем образовательной организации устанавливается на основании нормативно правового акта учредителя, согласованным в установленном порядке;

другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) определяется руководителем образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

Учебная (педагогическая) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только на основании нормативно правового акта учредителя, согласованным в установленном порядке.

2.5.10. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в этом отпуске.

2.5.11. Тарификация педагогических работников дошкольных образовательных организаций оформляется приложением к приказу об утверждении учебной нагрузки педагогическим работникам по муниципальной образовательной организации по форме согласно приложению 10.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

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

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

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

2.6.3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем третьим подпункта 2.1 настоящего Положения.

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

2.7.1. За педагогическими и другими работниками организаций при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации, учредителем, начальником отдела образования администрации Ленинского муниципального района), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

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

2.7.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления Ленинского муниципального района Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

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

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

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

2.7.6. При создании на базе образовательных организаций временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных организаций, на базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских баз и лагерей.

При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательной организации не освобождаются и привлекаются администрацией этих организаций к работе в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

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

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

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

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

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

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 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 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 или в абсолютных величинах 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.

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.

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.

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.

3.6.1. Работникам образовательной организации производятся выплаты к окладу (должностному окладу), ставке за осуществление работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, установленных согласно приложению 3 к Положению.

3.6.2. Работникам образовательной организации производятся выплаты к окладу (должностному окладу), ставке за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей в размерах, установленных согласно приложению 4 к Положению.

Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, может быть расширен на основании локальных нормативных актов организации.

3.6.3. Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в классе (классе-

комплекте, который принимается за один класс), выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10000 (десять тысяч) рублей с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в установленном размере выплачивается независимо от количества обучающихся в каждом из классов и реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной педагогическому работнику.

Педагогическим работникам, отработавшим месяц не полностью, денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается в размере, исчисленном пропорционально отработанному количеству дней.

Функциональные обязанности классного руководителя, а также критерии оценки организации воспитательной работы в классе определяются локальным правовым актом образовательной организации, которым также может быть предусмотрена возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу), ставке, и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении.

3.8. Выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - компенсационная выплата) устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций Ленинского муниципального района, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования,

3.8.1. Компенсационная выплата осуществляется за работу по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее - ОГЭ), государственного выпускного экзамена (далее - ГВЭ).

3.8.2. Компенсационная выплата за работу в ППЭ, для сопровождения участников экзаменов, а также для работы в составе предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-11 осуществляется педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Ленинского муниципального района - муниципальными образовательными организациями Ленинского муниципального района.

3.8.3. Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам, привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

- 1) руководителей ППЭ;
- 2) членов ГЭК;
- 3) технических специалистов;
- 4) организаторов в аудитории ППЭ;
- 5) организаторов вне аудитории ППЭ;
- 6) ассистентов;
- 7) председателей, заместителей председателей и членов предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9;
- 8) членов апелляционной комиссии ГИА-11;
- 9) специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
- 10) экзаменаторов-собеседников;



11) экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ;

12) представителей образовательных организаций, сопровождающих участников экзаменов.

3.8.4. Компенсационная выплата производится педагогическим работникам в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных комитетом списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - списки), за исключением представителей образовательных организаций, сопровождающих участников экзаменов, компенсационная выплата которым осуществляется на основании приказа руководителя образовательной организации.

3.8.5. 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.

3.8.6. 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.

3.8.7. Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час и предусматривается в Положении об оплате труда работников образовательной организации Ленинского муниципального района.

3.8.8. Компенсационная выплата осуществляется образовательной организацией, 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 организацией на текущий финансовый год.

3.8.9. В период подготовки и проведения ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ руководитель ППЭ ведет учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Учет фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, осуществляется по форме согласно приложению 11 к настоящему Положению (далее - ведомость учета фактически выполняемого объема работ). Ведомость учета фактически выполняемого объема работ заполняется отдельно на каждую образовательную организацию, педагогические работники которой привлекались к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

3.8.10. По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передает руководителю образовательной организации ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

3.8.11. По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель образовательной организации передает ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе в МКУ «Централизованная бухгалтерия» Ленинского муниципального района для расчета размера компенсационной выплаты и осуществления компенсационной выплаты педагогическому работнику.

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

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

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов включительно;
- б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов включительно;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 10 процентов включительно;
- б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 30 процентов включительно;
- в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 10 процентов включительно;

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;

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

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

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу), ставке 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 организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4.4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, согласно приложению 5 сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. (1 балл = 1,0 процент).

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, может быть расширен на основании локальных нормативных актов организации.

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

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

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику приказом по организации, учреждению (за исключением руководителя организации) на учебный год.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, согласно приложению 6 (1 балл = 1,0 процент).

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, может быть расширен на основании локальных нормативных актов организации.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации, согласно приложению 7.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - до 30,00 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - до 20,00 процентов.

Выплата за квалификационную категорию (первая квалификационная категория, высшая квалификационная категория, квалификационная категория «педагог-методист» или квалификационная категория «педагог-наставник»), устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям автомобилей 1-го класса - до 10 процентов;
- водителям автомобилей 2-го класса - до 5 процентов.

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

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса», устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «E» или «D».

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса», устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями «В», «С», «D» и «E».

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

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова «Народный» или «Заслуженный» по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при

присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата 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.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников образовательных организаций и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области.

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

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.

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

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка и (или) сведений о трудовой деятельности.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13.05.2008 № 1686-ОД «О библиотечном деле в Волгоградской области».

4.8. Премияльные выплаты.

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

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

4.8.2. 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 одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

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

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

Показатели премирования педагогических работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с приложением 8.

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

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

4.11. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», руководителю организации, его заместителям, специалистам, работающим в организациях, расположенных в

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

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

«Должности педагогических работников»,

«Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня» (2, 3, 4 уровень),

«Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня» (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.12. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26.11.2004 № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области» (далее - Закон № 964-ОД).

4.13. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.14. Выплаты стимулирующего характера 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 организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителей муниципальных образовательных организаций устанавливается учредителем, в соответствии с постановлением администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области от 05.02.2024 № 30 «Об утверждении порядка установления должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций, и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области».

Целевые показатели и критерии для установления персонального повышающего коэффициента руководителям муниципальных образовательной организации устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области от 05.02.2024 № 30 «Об утверждении порядка установления должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций, и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области».

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

при штатной численности работников организации менее 60 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации;

от 60 и более - на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации.

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

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

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

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

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, его заместителям устанавливаются в соответствии с пунктом 8 раздела «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» постановления администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области от 24.03.2020 № 132 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Ленинского муниципального района Волгоградской области».

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям организации и их заместителям, относятся:

1) надбавки за общий трудовой стаж, выслугу лет.

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

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

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

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов; свыше 15 лет - 30 процентов.

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

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

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей организации 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.

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

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

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации, его заместителям, в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

4) премиальные выплаты.

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

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности

деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых учредителем.

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

Общий размер премий по итогам работы за счет средств полученных от приносящей доход деятельности может быть увеличен по решению учредителя, согласованному с отделом образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области координирующим деятельность учредителя.

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.

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 отделом образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

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

5.8. При прекращении трудового договора с руководителем организации, 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 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 за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

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

доплата до минимального размера оплаты труда.

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

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается распоряжением администрации Ленинского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

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

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

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

6.4 Учреждение, организация самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников в пределах выделенного фонда оплаты труда.

## 7. Порядок индексации заработной платы

7.1. Индексация заработной платы работников образовательных организаций осуществляется в целях повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

7.2. Основанием для осуществления индексации заработной платы работников образовательных организаций является рост индекса потребительских цен на основании прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на соответствующий год.

7.3. Индексация заработной платы работников образовательных организаций производится путем индексации размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций на коэффициент индексации.

7.4. Индексация размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций на соответствующий год осуществляется при наличии оснований, определенных в пункте 7.2 настоящего раздела, до начала нового учебного года на основании постановления администрации Ленинского муниципального района.



Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Рассветинская СОШ»  
Ленинского муниципального района,  
утвержденного приказом от 30.08.2024 № 64

Размеры  
базовых окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным  
квалификационным группам работников МКОУ «Рассветинская СОШ»

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада), ставки (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)	
1.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	12716
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	
1.2	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
	1 квалификационный уровень:	12849
	младший воспитатель	

	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	
1.3	1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель, старший вожатый	13519
	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	13586
	3 квалификационный уровень: Воспитатель; педагог-психолог;	13652
	4 квалификационный уровень: Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; учитель;	13719
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»)	
2.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала»	
	3 квалификационный уровень: медицинская сестра	13519
3.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)	
3.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень: делопроизводитель, секретарь-машинистка, кассир	10468
4.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень: лаборант, техники всех специальностей без категории, художник, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе	12716

	с молодежью	
	2 квалификационный уровень:	12748
	техники всех специальностей II категории, заведующие: складом, хозяйством	
4.2	Профессиональная квалификационная группа «должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня»:	
	1 квалификационный уровень:	13719
	без категории: библиотекарь, специалист по кадрам,	
4.3	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня»	
	2 квалификационный уровень:	19967
	заместитель директора	
	3 квалификационный уровень:	21071
*директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения		
5.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)	
5.1	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), вахтер, уборщик служебных помещений, повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, ответственный за газовое хозяйство	10468
5.2	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	10607

	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	11777
	3 квалификационный уровень:	
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12847
	4 квалификационный уровень:	
	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов или специальных легковых автомобилей («Медпомощь» и др.), имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	14187
5.3	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
	1 квалификационный уровень	
	Руководитель, заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей** <u>(1)</u>	22993

\*- Утверждение, изменение, индексация должностного оклада руководителя организации осуществляется в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области от 05.02.2024 № 30 «Об утверждении порядка установления должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций, и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области».

\*\*1 -Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Рассветинская СОШ»  
Ленинского муниципального района,  
утвержденного приказом от 30.08.2024 № 64

Размеры  
базовых окладов (должностных окладов), ставок по должностям,  
не включенным в профессиональные квалификационные группы,  
работников МКОУ «Рассветинская СОШ»

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада), ставки (рублей)
1	2	3
1.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13719

\

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Рассветинская СОШ»  
Ленинского муниципального района,  
утвержденного приказом от 30.08.2024 № 64

Размер  
компенсационных выплат за работу в других условиях,  
отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3
1	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3	Руководителям, педагогическим работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах),	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и

	логопедических пунктах, группах, центрах психолого-педагогической реабилитации коррекции, центре (пункте) психолого-медико-социального сопровождения	(или) учебной нагрузки
4	За работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптивные основные образовательные программы; адаптивные программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости)	руководителям, педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Рассветинская СОШ»  
Ленинского муниципального района  
утвержденного приказом от 30.08.2024 № 64

Размер  
компенсационных выплат за осуществление дополнительной работы,  
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Наименование выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей	Размер (проценты)/рубли
1	2	3
1	За проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
	учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

2	<p>За проверку письменных работ в образовательных организациях, применяющих дистанционные образовательные технологии:</p> <p>учителям по предметам в 1-4 классах (кроме учебных курсов);</p> <p>учителям по русскому языку и литературе, математике (кроме учебных курсов);</p>	<p>до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки</p>
	<p>учителям по другим предметам (кроме учебных курсов)</p>	<p>до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки</p>
3	<p>За классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику)</p>	<p>до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки</p>
4	<p>Педагогическим работникам (по основной деятельности) за заведование (руководство) вечерним, заочным отделением, кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, методическими, цикловыми и предметными комиссиями на уровне образовательной организации на уровне района</p>	<p>до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки</p>
5	<p>Педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена</p>	<p>в размере, исчисляемом путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час</p>
6	<p>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</p>	<p>10000рублей (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)</p>
7	<p>Руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями на уровне образовательной организации на уровне района</p>	<p>до 30 процентов от оклада (должностного оклада) ставки</p>
8	<p>Руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»</p>	<p>до 10 процентов от оклада (должностного оклада) ставки</p>



9	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	до 30 процентов от оклада (должностного оклада) ставки
10	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	до 50 процентов от оклада (должностного оклада) ставки
11	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций	5000 рублей
12	За руководство структурным подразделением, Центром (Центра образования цифрового и гуманитарного профилей, центра естественнонаучной и технологической направленности «Точка роста»)	руководителям, педагогическим работникам до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
13	За руководство школой, являющейся пунктом проведения ГИА (ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ); пунктом проверки ГИА	руководителям до 20 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

Приложение 5  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Расветинская СОШ»  
Ленинского муниципального района,  
утвержденного приказом от 30.08.2024 № 64

Критерии и показатели интенсивность деятельности  
(до 100% включительно)

№ п/п	Показатель	Баллы
1. Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения		
1.	Наличие победителей и призеров районных олимпиад, конкурсов, конференций, учредителями которых являются официальные органы власти	2 за каждого
2.	Наличие победителей и призеров областных, всероссийских олимпиад, конкурсов, конференций, учредителями которых являются официальные органы власти	3 за каждого
3.	Отсутствие перевода учащихся без смены места жительства	2
4.	Своевременность и качественное ведение документации, в том числе в электронном виде в СГО	15
5.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, отсутствие письменных жалоб со стороны родителей.	10
6.	За работу с обучающимися после уроков	10

7.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности	10
8.	За выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	15
9.	Использование современных программ, учебников, учебно - методических комплексов	5
10.	Инновационный характер образовательных технологий, используемых педагогом при реализации инновационного содержания современных УМК	10
11.	Использование технологий дистанционного обучения, электронного обучения	10
2. Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе		
1.	Участие в инновационной деятельности (школа является инновационной площадкой)	10
2.	Организована пред профильная подготовка и реализуются программы пред профильного обучения	10
3.	Разработка и внедрение авторских программ, получивших положительное экспертное заключение	10
4.	Организация внеклассной работы по предмету в рамках недель и предметных месячников	5
5.	Организация внеклассной работы по предмету в рамках постоянно действующего кружка	15
6.	Диссеминация опыта (учитывается каждый урок, мастер – класс, выступление, публикация в СМИ, соцсетях)	
	на школьном уровне	1
	на районном уровне	3
	на областном (всероссийском) уровне	6
3. Сложность и напряженность выполняемой работы		
1.	Осуществляет подготовку к государственной итоговой аттестации учащихся (учитывается каждый учащийся)	1
2.	Осуществляет учет детей, проживающих на закрепленной территории (2 раза в год обход закрепленной территории)	10
3.	Осуществляет организацию и проведение ремонта кабинета с привлечением внебюджетных средств	15
4.	Работа в условиях инклюзивного обучения (учитывается нагрузка)	5–15
4. Результативность государственной итоговой аттестации		
1.	Отсутствие учащихся, проходивших государственную итоговую аттестацию, не преодолевших порог, получивших двойки (учитываются только основные сроки сдачи экзаменов)	20
2.	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине работника образовательного учреждения	5
3.	Степень охвата учащихся дополнительным образованием:	
	80% от 50 до 80%	10 5
4.	Качество знаний по предмету не менее 60% успеваемость 100%; (по результатам промежуточной аттестации, ВПР, экспертизы )	20
5.	Отсутствие учащихся, поставленных на учет в правоохранительные органы	10

6.	Уменьшение количества пропусков без уважительной причины	5
----	--	---

Приложение 6  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Рассветинская СОШ»  
Ленинского муниципального района,  
утвержденного приказом от 30.08.2024 № 64

Показатели, устанавливающие персональный повышающий  
коэффициент (до 100% включительно)

№ п/п	Показатель	Баллы
1.	Является координатором учебно-воспитательной работы (учебной, воспитательной)	60
2.	Является руководителем летнего оздоровительного лагеря	30
3.	Является членом аттестационной комиссии педагогических работников	20
4.	Является руководителем школьного методического объединения	25
5.	Является руководителем районного методического объединения	40
9.	Входит в состав жюри районных конкурсов и олимпиад	15
10.	Является школьным оператором СГО	25

11.	Является администратором официального сайта организации	25
12.	Является руководителем «Точки Роста»	30
13.	Является ответственным лицом за организацию: физкультурно-массовой; профориентационной; гражданско-патриотической работы; работы по обеспечению безопасности дорожного движения; предупредительно-профилактической работы с учащимися; организация внеурочной деятельности; за благоустройство школьного двора, работы по охране труда	20
	школьного спортивного клуба; военно-патриотического клуба	15
	мероприятий по гражданской обороне; противопожарных, антитеррористических, антикоррупционных мероприятий;	20
	питания;	20
	обслуживания электронно-вычислительной техники;	20
	работы с библиотечным фондом;	20
	за ведение документации (протоколов)	
	педагогического совета, совещаний при директоре, Управляющего Совета Учреждения;	10
	по кадрам; профсоюзного комитета; работе с пенсионным фондом; по ведению воинского учета граждан, в том числе. бронированию граждан, пребывающих в запасе, и хранению бланков строгой отчетности и т.д.	10
	делопроизводства	20
14.	Является наставником у молодого специалиста	15
15.	За наличие нагрудного знака	10

Приложение 7  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Рассветинская СОШ»  
Ленинского муниципального района,  
утвержденного приказом от 30.08.2024 № 64

Показатели, позволяющие оценить качество выполняемой работы  
(до 10% включительно)

№ п/п	Показатель	Баллы
1	Результативность государственной итоговой аттестации	
1.1.	Качество обучения учащихся:	
	положительная динамика	10
	стабильность	5
	отрицательна динамика	-5
2	Результативность участия в профессиональных конкурсах, учредителями которых являются официальные органы власти	
2.1.	Участие в районных профессиональных конкурсах (учитывается каждый конкурс)	10
2.2.	Призер районных профессиональных конкурсов (учитывается каждый конкурс)	5
2.3.	Участие в областных профессиональных конкурсах (учитывается каждый конкурс)	5

	конкурс)	
2.4.	Призер областных профессиональных конкурсов (учитывается каждый конкурс)	10

Приложение 8  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Рассветинская СОШ»  
Ленинского муниципального района,  
утвержденного приказом от 30.08.2024 № 64

Показатели премирования  
педагогических работников школы

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	За проведение уроков высокого качества и достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом	5
2	За высокую мотивацию учащихся к изучению предмета (не менее 50% учащихся от числа школьников, обучаемых данным учителем, разработали проект или провели исследование по данному предмету)	3
3	За подготовку призеров научно-практических конференций, конкурсов, предметных олимпиад или призеров спортивных соревнований, олимпиад, спартакиад, эстафет:	
	школьного уровня	3
	муниципального уровня	10
	регионального и всероссийского уровней	20
4	За активное участие в инновационной деятельности школы, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	10

5	За активное использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и организации воспитательной работы	5
6	За активное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, высокое качество подготовки и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.), профилактике вредных привычек	5
7	За участие педагогического работника в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий	5
8	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	5
9	За высокий уровень решения конфликтных ситуаций, снижение частоты обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	5
10.	За высокие результаты государственной итоговой аттестации учащихся	5
11.	За высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	5
12.	За высокий уровень организации работы с родителями (по результатам мониторинга)	5
13.	За результативность деятельности детского самоуправления, соответствующего различным направлениям деятельности детской организации	5
14.	За высокие результаты в районных конкурсах, соревнованиях	5
15.	За высокие результаты в областных конкурсах, соревнованиях	
16.	За обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в учебном кабинете	5
17.	За качественную подготовку к приему организации к новому учебному году	5
18.	За отсутствие случаев детского травматизма учителям физической культуры, технологии, учителям-предметникам	5
19.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	5
	своевременность исполнения поручений	5
	качественное дежурство по школе и школьной столовой	5
	отсутствие обоснованных жалоб	5
	реализация мероприятий, обеспечивающих повышение качества образования	10
	реализация мероприятий, направленных на привлечение родителей к воспитательному и образовательному процессу	5
	соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований	10
	подготовка и проведение конкурсов, олимпиад, смотров и т.д. различных уровней	10
	активное участие в подготовке и приёме школы к новому учебному году	10
	организация выездных экскурсий	5
	активное участие в сетевых сообществах педагогов района, области, региона и т.д.	10
	активное участие в разработке локальных нормативно-правовых актов	5

Показатели премирования  
хозяйственно-технических работников школы

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	За высокую результативность работы, качество работы, напряженность труда, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в школе, в том числе во внеурочное время.	10
2	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	10
3	За расширение функциональных обязанностей, не входящий в круг должностных обязанностей работника	10
4	За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций)	10
5	За качественную подготовку к приему организации к новому учебному году	10
6	За качественную подготовку к отопительному сезону	10







Приложение 11  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ «Рассветинская СОШ»  
Ленинского муниципального района,  
утвержденного приказом от 30.08.2024 № 64

**ВЕДОМОСТЬ**

учета фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования

Месяц: \_\_\_\_\_

Год: \_\_\_\_\_

№ п/п	Ф.И.О работника	Должность и место работы	Исполняемые обязанности (выбрать нужное: руководитель ППЭ / член ГЭК / технический специалист / организатор в аудитории / организатор вне аудитории / ассистент, специалист по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатор-собеседник, эксперт, оценивающий выполнение лабораторных работ / представитель образовательной организации, сопровождающий участников экзаменов / председатель, заместитель председателя или член предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9 / член апелляционной комиссии ГИА-11)	Дата (даты) выполнения работ	Выполненный объем работ, часов	Ознакомление под подпись
1	2	3	4	5	6	7

Руководитель пункта проведения экзамена/

Председатель предметной комиссии ГИА-9/

Председатель апелляционной комиссии ГИА-9/

Сотрудник МОУО

подпись

Ф.И.О

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.».