


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МКОУ Кумылженской СШ №1

 Чикова Н.В.

«08» июня 2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ Кумылженской СШ №1
Ляховая М.В.

Введено в действие

приказом №151 от «09» июня 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
Кумылженской средней школы №1 имени Знаменского А.Д
Кумылженского муниципального района Волгоградской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общи требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением администрации Кумылженского муниципального района от 04.04.2016г. №186 «Об общих требованиях к положениям о оплате труда работников муниципальных учреждений Кумылженского муниципального района», постановлением администрации Кумылженского муниципального район Волгоградской области от 30.06.2016г. № 410 «Об утверждении положения об оплат труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственны отделу по образованию, опеке и попечительству администрации Кумылженског муниципального района Волгоградской области» (в ред. постановлений администраци Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 19.07.2016 №461, с 30.10.2017 №717, от 08.05.2019 №366, от 27.09.2019 №808, от 24.04.2020 №269, с 18.11.2020 №756, от 29.12.2020 №847), другими законодательными и иным нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает систему оплаты труда работнико МКОУ Кумылженской СШ №1 (далее – Школа) и включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников школы;
- 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 Школы устанавливается коллективны договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии федеральными законами и иными нормативными правовыми актам Российско Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативным правовыми актам Волгоградской области, настоящим Положением (с учетом мнения первично профсоюзной организации) и включают размеры окладов (должностных окладов), такж выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

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

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложност выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальны

размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема средств областного и местного бюджетов.

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

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

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

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 указанной 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 руководителем учреждения с учетом:

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

2.2.1. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются путем суммирования базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе и размеров повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

Размер повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей квалификационной группе на величину повышающего коэффициента.

2.2.2. К базовым окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам работникам муниципальных образовательных учреждений в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами, устанавливаются повышающие коэффициенты:

- 1) повышающий коэффициент за работу в сельской местности в размере 25%;
- 2) повышающий коэффициент к окладу для педагогических работников ОУ, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за приоритетность и сложность предмета.

Показатели для установления коэффициента за приоритетность и сложность предмета:

- проверка письменных работ;
- подготовка дидактических материалов;
- использование специализированных кабинетов;
- государственная (итоговая) аттестация по предмету в форме ЕГЭ и/или других формах независимой аттестации;
- проведение лабораторных работ.

Размер коэффициента устанавливается руководителем ОУ, который несет ответственность за его назначение, в зависимости от специфики образовательной программы школы в рамках реализации федеральных государственных образовательных стандартов.

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент и его размер устанавливается в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

Каждому учителю, ведущему несколько предметов, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты и их размеры по каждому предмету отдельно.

2.2.4. Решение о введении повышающего коэффициента (за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности) принимается руководителем ОУ на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников ОУ.

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

2.2.5. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера базового оклада, ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе без применения к ним повышающих коэффициентов.

2.2.6. В базовую часть оплаты труда учителя Школы включаются следующие виды педагогической работы:

- преподавание предмета в классе (в том числе факультативы, элективные курсы, ИГК);
- обучение детей с ОВЗ на дому;
- ведение курса внеурочной деятельности.

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».

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 за работу в другой образовательной организации (одной 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, за внеурочную деятельность.

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. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. Тарификация может быть пересмотрена по состоянию на 01 января в случае изменения численности учащихся и воспитанников. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

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

2.5.6. Учебная нагрузка распределяется руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не устанавливается.

2.5.7. Предельный объем учебной работы, который может выполняться в той же образовательной организации:

- руководителем образовательной организации, - определяется учредителем;
- другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется руководителем образовательной организации.

Учебная 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 учредителя.

Предоставление учебной работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам

предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся 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 преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

2.5.9. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев; .
- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 2.5.1 настоящего Положения.

2.6.2. 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.

2.6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время.

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

3.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителем образовательного учреждения, который несет ответственность за их назначение.

3.2.2. Выплаты компенсационного 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 базового оклада, ставки. Для педагогического персонала выплаты компенсационного характера устанавливаются согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

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

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

3.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время.

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

Оплата труда 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 увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к базовому окладу, ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

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

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.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- **работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее 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 заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

3.6. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам указаны в Приложении 2.

Учителю, ведущему несколько предметов, с оплатой 5 и 10 % за проверку письменных работ устанавливаются размеры оплаты по каждому предмету отдельно.

3.7. Педагогическим работникам образовательной организации, участвующим по

решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее ГИА) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА. Размер и порядок выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются приказом Комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 09.01.2019г. №2 «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области».

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, ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за месяц, четверть, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия;
 - г) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к базовому окладу без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

Все выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- для работников, имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной работы,
- для работников, имеющих нагрузку в размере ставки и более от базового оклада, ставки.

4.2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем ОУ, который несет ответственность за их назначение.

4.3 Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, 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.

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

Выплата за интенсивность устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

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

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

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

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

- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

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

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

- водителям автомобилей 1 -го класса - до 15 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 ("B", "C", "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 "B", "C", "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 "B", "C", "D" и "E".

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от базового оклада, ставки 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 либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008г. N 1686- ОД «О библиотечном деле в Волгоградской области».

4.8. Премияльные выплаты.

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

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) 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 единовременно 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.

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

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

4.13. Выплаты стимулирующего характера для работников ОУ 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 базового оклада, ставки.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

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

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

5.3. Соотношение средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих организаций определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 5.

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

Должностной оклад руководителя организации устанавливается с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности в размере 25%.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

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

- при штатной численности работников организации менее 50 единиц - на 30% ниже должностного оклада руководителя организации;
- от 50 до 150 единиц - на 20% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности в размере 25%.

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

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем 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.

5.7. Руководителю организации, его заместителям в пределах средств предусмотренных на оплату труда, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент – до 200%;
- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- премиальные выплаты.

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

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы	Размер выплат
1.	Делопроизводство	до 20%
2.	Работа с фондами социального, медицинского и пенсионного страхования, выполнение работ по воинскому учету, выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС, за работу по противодействию терроризму	до 30%
3.	Ненормированный рабочий день	до 30%
4.	Организация летней оздоровительной работы	до 30%
5.	Подготовка ОУ к новому учебному году	до 30%
6.	Руководство ресурсным или Опорным центром	до 30%
7.	Наличие филиалов, групп дошкольного образования	до 10% за каждое
8.	Организация подвоза учащихся	до 30%
9.	Организация питания	до 30%
10.	Эффективность управления образовательным учреждением	до 100%
11.	Качество образовательных услуг	до 70%
12.	Результативная организационно-методическая работа	до 30%
13.	Работа спортивных секций	до 20%
14.	Работа с библиотечными фондами	до 50%

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается руководителю организации, его заместителям в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.9. Руководителю организации, его заместителям 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 квартал, год) руководителю организации устанавливается в зависимости от исполнения организацией целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

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

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

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

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

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего нормы рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работ 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 в 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 принимает учредитель организации на основании письменного заявления руководителя организации.

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников
МКОУ Кумылженской СШ №1

Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников МКОУ Кумылженской СШ №1

№ 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 5 мая 2008 г. №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня": секретарь учебной части	6541
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников» 1 квалификационный уровень: старший вожатый 2 квалификационный уровень: социальный педагог 3 квалификационный уровень: методист, педагог-психолог 4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-логопед	8000 8100 8200 9200
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня»: 2 квалификационный уровень: заведующие: хозяйством	8200
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня»: 1 квалификационный уровень:	8688

	библиотекарь	
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)	
3.1.	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: сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	6057
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»	7615
	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	
	4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 квалификационным уровнем настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов	8688

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников
МКОУ Кумылженской СШ №1

**Примерный перечень выплат компенсационного характера
педагогическим работникам**

№ п/п	Наименование компенсационных выплат	Размер выплат
1.	За проверку письменных работ: <ul style="list-style-type: none">▪ 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
2.	▪ Учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	За классное руководство: в образовательных организациях, в классах с нормативной наполняемостью (14 человек) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 20 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	За заведование кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями и другое	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
МКОУ Кумылженской СШ №1

Размер повышающих коэффициентов за сложность предметов

№ п/п	Наименование предметов	Коэффициент
1.	Русский язык и литература, математика, предметы курса начальных классов	1,40
2.	Физика, химия, информатика	1,30
3.	Иностранный язык	1,25
4.	Биология, география, обществознание, история	1,20
5.	Технология, ОБЖ, музыка	1,10
6.	Физкультура, ИЗО	1,05
7.	Предмет, преподаваемый на профильном (углубленном) уровне	+ 0,10

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда работников
МКОУ Кумылженской СШ №1

**Стимулирующие выплаты за интенсивность, сложность и напряженность
выполняемой работы работниками школы
(выполнения дополнительных видов работ)**

№ п/п	Дополнительные виды работ или исполнение функций, не входящих в основные должностные обязанности	%
1.	Руководитель мониторинговой службы школы	до 20
2.	Руководитель дизайнерской службы школы	до 50
3.	Специалист мониторинговой службы школы Специалист службы медиации школы Специалист по работе с проектами и сайтами	до 10
4.	Школьный оператор ЕИС «Сетевой город» Куратор дополнительного образования	до 40
5.	Школьный диспетчер Сопровождение детей при подвозе Организация работы по ПБДД	до 50
6.	Секретарь совещаний Секретарь заседаний УС Секретарь заседаний ПС Секретарь заседаний МС	до 5
7.	Модератор (наставник молодого специалиста) Ответственный за электронные ресурсы школы Специалист по работе с проектами (нац. проектами) Руководитель ППЭ Ответственный за проведение Всероссийской олимпиады школьников в ОУ	до 10
8.	Инспектор по ОТ и ТБ Ответственный за организацию и контроль дежурства по школе Выполнение функций лаборанта (химия, биология)	до 25
9.	Организация районной аттестационной работы Организация районной работы по повышению квалификации Делопроизводство Председатель профсоюзного комитета Районный куратор Всероссийской олимпиады школьников Ответственный за аттестацию пед. работников Куратор школьного медиacentра	до 25
10.	Ответственный за организацию и контроль питания Организация работы ГТО	до 30
11.	Ответственный за работу с проектами и сайтами Инспектор по ППБ Ответственный за антитеррористическую безопасность Работа со школьными отчётами Выполнение функций курьера Контроль работы в единой информационной сети	до 35
12.	Ответственный за обеспечение безопасности подвоза детей Организация летней оздоровительной работы (ЛОЛ) Экспертное сопровождение оформления методических	до 20

	<p>материалов для аттестации педагогических работников Куратор школьного волонтерского движения Куратор работы по формированию и оценке функциональной грамотности школьников Куратор организации работы по формированию финансовой грамотности в школе</p>	
13.	<p>Руководитель ученического проекта Выполнение функций библиотекаря Ответственный за площадку ГТО Дополнительное дежурство Волонтерство Ответственный за презентацию работы школы через СМИ</p>	до 5
14.	<p>Административное дежурство Техобслуживание автобуса, автомобиля Ответственный за контролем соблюдения ограничительных мер</p>	до 30
15.	<p>Выполнение функций лаборанта кабинета ИКТ Обслуживание системы видеонаблюдения</p>	до 50
16.	<p>Реализация сетевого взаимодействия</p>	до 25