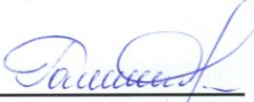
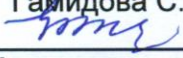


Согласовано 
Первый заместитель Главы Администрации
Палласовского муниципального района

Гамидова С.Ш.
Согласовано 
заместитель Главы Администрации
Палласовского муниципального района
Шевякова Е.Ю.

Утверждено
Приказом Комитета по образованию
Администрации
Палласовского муниципального района
Волгоградской области
от 17.10.16 г. № 226

Согласовано 
Председатель профсоюзного комитета МКОУ «Ромашковская СШ»

**Положение
об оплате труда работников МКОУ «Ромашковская СШ» Палласовского
муниципального района Волгоградской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации Палласовского муниципального района, утвержденного постановлением Администрации Палласовского муниципального района Волгоградской области от 29.09.2016г. №423.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МКОУ «Ромашковская СШ» (далее именуется - учреждение), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, 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 включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Фонд оплаты труда учреждения в части субвенции из областного бюджета

формируется на основании нормативов, установленных Постановлением Администрации Волгоградской области.

Фонд оплаты труда учреждения, финансируемый в части оплаты труда из муниципального бюджета, формируется на календарный год на основании действующего штатного расписания.

Объем средств в учреждении на выплаты стимулирующего характера (за исключением выплаты за общий стаж работы) за счет бюджета должен составлять не менее 25 процентов от фонда по окладам.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Индексация заработной платы работников осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Палласовского муниципального района.

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

1.7. Учреждение самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников в пределах выделенного фонда оплаты труда на текущий календарный год.

1.8. Положение об оплате труда МКОУ «Ромашковская СШ» утверждается приказом Комитета по образованию Администрации по согласованию с заместителем Главы администрации, координирующим деятельность учредителя, и заместителем Главы администрации, курирующим вопросы экономики и финансов.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры должностных окладов заработной платы работников (далее именуемый – должностной оклад) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов, установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.3. Конкретный размер должностного оклада по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного решением Палласовской районной Думы от 20 мая 2009 года № 6/4 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Палласовского муниципального района», и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в четыре раза, 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 и Администрации Палласовского муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный решением Палласовской районной Думы от 20 мая 2009 года № 6/4, применяется с учетом индексации размеров окладов работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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

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

2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения:

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

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

Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета базового оклада заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.6.3. Один раз в год производится тарификация учителей и преподавателей, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

2.6.4. 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 с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

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

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

2.7.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения 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, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

приема экзаменов (консультаций).

2.7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

2.7.3. 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).

2.7.4. 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.

2.7.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

подкласс 3.1 – четыре процента должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 – шесть процентов должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 – восемь процентов должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 – десять процентов (включительно) должностного оклада, 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 должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

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 настоящих Общих требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ 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.

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

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 50 процентов должностного оклада 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 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 ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной ставки или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части должностного оклада за день или час работы) сверх 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 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

3) выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

- за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением – 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки;

- за проверку письменных работ:

а) учителям по предметам в 1-4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся) – 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки;

б) учителям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся) – 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки;

в) учителям по иностранному языку, химии, физики, географии, истории, обществознания, биологии, информатики, ОБЖ, МХК, основы религиозной культуры и светской этики (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся) – до 6 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

- за заведование (руководство) кабинетами, учебными мастерскими, музеями,

летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями - до 10 процентов базового оклада.

- за классное руководство: в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) – 20 процентов от базового оклада.

3.2 Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к должностному окладу, и конкретный размер выплат определяются руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения

4.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров) относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

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

ставке.

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие учетной степени, почетного звания.

3) выплаты за общий трудовой стаж

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год).

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

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

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

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

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

4.4.1 Надбавка за интенсивность:

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

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

за сложность и напряженность выполняемой работы;

Выплаты за интенсивность устанавливаются в соответствии с настоящим Положением об оплате труда учреждения.

Выплата за интенсивность устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты труда, за результативность в учебном процессе, позитивную динамику качества обученности:

- учителям предметникам, если результаты ЕГЭ в 11 классе выше среднего по району – 30% должностного оклада.

- учителям предметникам, если результаты ГИА в 9 классе выше среднего по району – 20% должностного оклада.

- учителям предметникам за наличие победителей и призеров районных предметных олимпиад – 40% должностного оклада.

- наличие победителей и призеров творческих конкурсов, соревнований районного уровня – 30% должностного оклада, областного уровня – 40 % должностного оклада, всероссийского – 50% должностного оклада.

- за участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных и муниципальных целевых программах – 30% должностного оклада.

- учителю, воспитателю за участие и призовое место в районном конкурсе «Учитель года, «Воспитатель года» - 40% должностного оклада.

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их выполнения) – 30% должностного оклада.

- за активное участие в методической работе школы, района (повышение квалификации, использование современных педагогических технологий, инноваций, обобщение опыта, размещение авторских материалов в сети Интернет, публикации, участие в методических неделях, семинарах, конференциях, организация воспитательной работы по предмету в рамках предметных недель, рейтинг педагога по результатам опроса родителей и учеников) – 50 % должностного оклада.

- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры менее 5 единиц – 7 % от базового оклада;

- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 5 до 10 единиц – 10 % от базового оклада;

- учителю информатики за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров – 25 % от базового оклада.

Заведующему хозяйством

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы - 10 % базового оклада;

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда - 10 % базового оклада;

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ – 10 % базового оклада;

Работники бухгалтерии

- своевременное и качественное предоставление отчетности - 10 % базового оклада;

- разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов - 10 % базового оклада;
- качественное ведение документации - 10 % базового оклада;
- Водитель
- обеспечение исправного обеспечения безопасной перевозки детей - 10 % базового оклада;
- технического состояния автотранспорта - 10 % базового оклада;
- отсутствие ДТП, замечаний - 10 % базового оклада;
- Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, сторож , повар и т.д.)
- проведение генеральных уборок -10 % базового оклада;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН - 20 % базового оклада;
- качественная уборка помещений -10 % базового оклада;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок -10 % базового оклада;
- высокое качество ремонтных работ -20 % базового оклада;
- обеспечение качественной охраны помещений и территории - 20 % базового оклада;
- отсутствие замечаний жалоб к качеству питания -15 % базового оклада;
- Ответственный за охрану труда и ТБ
- Обеспечение выполнения требований охраны труда, выполнение работы по ведению и учёту технической документации по охране труда - 15 % базового оклада;

Размер надбавки за интенсивность не должен превышать 50 процентов должностного оклада в месяц.

4.4.2 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

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

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

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

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

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

Размер надбавки за качество выполняемых работ не должен превышать 50 процентов должностного оклада в месяц.

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

- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 15 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 должностному окладу надбавка за классность в следующих размерах:

водителям автомобилей первого класса –15 процентов;

водителям автомобилей второго класса –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», «D» или «E».

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 устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии почетного звания, название которых начинается со слова "Народный" - до 50 процентов от должностного оклада, "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов от должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6. Суммарный размер выплат по надбавкам, указанным в пунктах 4.4. и 4.5. настоящего Положения не должны превышать 250 процентов должностного оклада в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе в следующих размерах:

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

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

при стаже работы от 10 до 15 лет – 15 процентов;

свыше 15 лет –20 процентов.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается работнику пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

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

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

Выплата стимулирующего характера работникам библиотеки учреждения за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенным Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 года № 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; премии за год – 300 процентов должностного оклада.

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

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ за счет экономии средств фонда оплаты труда.

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

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

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада и выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

4.8.4. Лишение премии работников учреждения производится в следующих случаях:

- нарушение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов;

- нарушение трудовой дисциплины;

- некачественное выполнение должностных обязанностей;

- несоблюдение требований по ведению документации;

- нарушение субординации и профессиональной этики.

4.9. Срок, на который работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, составляет 1 год.

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

4.11. В соответствии с Порядком оплаты труда работников муниципальных учреждений Палласовского муниципального района, утвержденного Решением Палласовской районной Думы от 20.05.2009 г. № 6/4, руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в образовательных 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 учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области».

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 течении которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости управляемого им учреждения (штатная численность работников учреждения, масштаб и сложность руководства; совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое). Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от отнесения соответствующего учреждения к определенной группе по оплате труда руководителя.

5.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год устанавливается в кратности от 1 до 3.

5.5. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, 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.

5.6. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.7. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.8 К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру, относятся:

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

Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю учреждения, его заместителю и главному

бухгалтеру в размерах и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

2) надбавка за общий трудовой стаж:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 5 процентов от должностного оклада;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 10 процентов от должностного оклада;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 15 процентов от должностного оклада;
- при стаже работы свыше 15 лет – 20 процентов от должностного оклада.

3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении руководителя учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя и главного бухгалтера учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц.

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

4) премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за квартал, год). Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год – 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 и выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

- единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижению 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 и выплачивается из экономии средств фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру учреждения (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за общий трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-методическая работа;
- качество образовательных услуг;
- организация приносящей доход деятельности в учреждении.

5.9 Лишение премии руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера производится в следующих случаях:

- нарушение Устава детского сада, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов;
- нарушение трудовой дисциплины;
- некачественное выполнение должностных обязанностей;
- несоблюдение требований по ведению документации;
- нарушение субординации и профессиональной этики.

5.10. При прекращении трудового договора с руководителем, его заместителем и главным бухгалтером учреждения 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 настоящем подпункте 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 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 пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю учреждения предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает председатель комитета по образованию Администрации Палласовского муниципального района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

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

6.2. Работникам учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых настоящим Положением.

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

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

6.3. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских поселениях Палласовского муниципального района Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом № 964-ОД.

6.4. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (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 по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Директор МКОУ «Ромашковская СШ»

подпись

/Белоус Е.П./

ФИО

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО
ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ ПАЛЛАСОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ**


N 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. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":	6030
	секретарь учебной части, помощник воспитателя	
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	8000
	музыкальный руководитель, старший вожатый	
	3 квалификационный уровень:	8200
	воспитатель	
	4 квалификационный уровень:	9200
	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель	
3.	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")	
	3 квалификационный уровень: заведующий котельной	7740
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень: библиотекарь	8010
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых 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 общеотраслевых профессий рабочих")	
4.1.	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: дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный работник, машинист по белью, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), повар, оператор, электрик	5584
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	7020
	4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные): водители автобусов имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников),	8010

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 17 листов

(*сешмадукатль*) листов)

Директор школы


/Е. П. Беловус/

