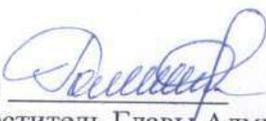
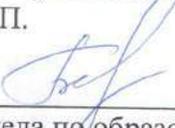
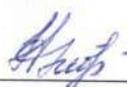


Согласовано 
первый заместитель Главы Администрации
Палласовского муниципального района
Гамидова С.Ш.

Согласовано 
заместитель Главы Администрации
Палласовского муниципального района
Збожинская Г.П.

Согласовано 
Начальник отдела по образованию
Администрации Палласовского
муниципального района
Белоус Е.П.

Утверждено: 
Директор МКОУ «Симкинская ОШ»
Палласовского муниципального района
Кадырбулатова Б.Е.
Приказ от 01.09.2022г. № 86/8

Согласовано 
Председатель профсоюзного комитета
МКОУ «Симкинская ОШ» Палласовского
муниципального района
Даурембекова К.А.

**Положение
об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения «Симкинская основная школа»
Палласовского муниципального района
Волгоградской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Администрации Палласовского муниципального района Волгоградской области от 25.08.2022 года № 608 «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу по образованию Администрации Палласовского муниципального района», Трудового кодекса Российской Федерации и других законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области и муниципальных правовых актов Палласовского муниципального района, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МКОУ «Симкинская ОШ» Палласовского муниципального района Волгоградской области (далее именуется - организация), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников организации;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации

1.3. Система оплаты труда работников организации 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 или иных представителей, избираемых работниками, и включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Фонд оплаты труда организации в части субвенции из областного бюджета формируется на основании нормативов, установленных Постановлением Администрации Волгоградской области.

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

Фонд оплаты труда организации на год), утверждается начальником Отдела по образованию Администрации Палласовского муниципального района и согласовывается с заместителем Главы Администрации, координирующим деятельность учредителя, и заместителем Главы Администрации, курирующим вопросы экономики и финансов на начало финансового года и при внесении изменений в течение текущего года.

Фонд оплаты труда организации утверждается в форме согласно приложения № 3 к настоящему постановлению на основании подтверждающих документов.

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

Штатное расписание организации в части работников, заработная плата которых выплачивается за счёт средств областного бюджета, согласовываются с начальником Отдела по образованию Администрации Палласовского муниципального района и утверждается руководителем организации.

Штатное расписание организации в части работников, заработная плата которых выплачивается за счёт средств муниципального бюджета, согласовываются с начальником Отдела по образованию Администрации Палласовского муниципального района, а также с заместителем Главы администрации, координирующим деятельность учредителя и заместителем Главы, курирующим вопросы экономики и финансов, и утверждается руководителем организации.

Штатное расписание должно содержать следующие сведения: наименование структурных подразделений; наименование должностей; количество штатных единиц; сведения о должностных окладах, доплатах и надбавках и прочее.

В штатное расписание включаются только те доплаты, надбавки и выплаты, которые выплачиваются работникам регулярно. Доплаты, надбавки и выплаты, которые выплачиваются работнику разово (единовременно), в штатном расписании не отражаются.

1.8. Положение об оплате труда утверждается локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников, по согласованию с Отделом по образованию, по согласованию с заместителем Главы, координирующим деятельность учредителя и заместителем Главы, курирующим вопросы экономики и финансов.

1.9. Условия оплаты труда работников организации, в том числе размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

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

2.3. Конкретные размеры должностных окладов заработной платы работников (далее именуемый – должностной) устанавливаются руководителем организации 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.

2.4. Конкретный размер должностного оклада по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации), 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 организации (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление организацией 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.

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

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических работников организации:

2.7.1. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения должностных 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 другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

2.7.2. Заработная плата устанавливается учителям и прочим педагогическим работникам 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 должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы, установленного в соответствии с Положением об оплате труда соответствующей образовательной организации.

2.7.3. Один раз в год производится тарификация педагогических работников, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

2.7.4. Штатная расстановка составляется на персонал, за исключением педагогических работников, соответствующей организации на начало финансового года, а также по мере необходимости. Штатная расстановка должна содержать следующие сведения: фамилия, имя и отчество работника, наименование занимаемой должности, количество занимаемых штатных единиц, размер заработной платы, в том числе должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и др.

2.7.5. 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.

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

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

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

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

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

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

2.8.3. 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).

2.8.4. Оплата 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 учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.8.5. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным **подпунктом 2.8.2** настоящего Положения.

2.8.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем организации.

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

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

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

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

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

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

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

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

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

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении

указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

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

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

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

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

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

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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 тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с обучающимися с девиантным (общественно опасным) поведением в общеобразовательных специальных учебно-воспитательных учреждениях.

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения

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

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность;
 - б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 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 месяц, квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия.
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- 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.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

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 организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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 (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы 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.

4.4.2 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

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

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

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включает 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 устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к должностному окладу в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 10 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 5 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

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.

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

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которых начинается со слова "Народный" или "Заслуженный" по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4 и 4.5 (за исключением надбавки за квалификационную категорию) настоящего Положения не должен превышать 250 процентов должностного оклада в месяц.

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

- для образовательной организации:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 3 процента;

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.

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

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

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном трудовым законодательством порядке либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Премияльные выплаты.

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

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

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается работникам за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Премияльные выплаты по итогам работы уволенным работникам не выплачиваются.

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.

4.9. 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 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 (Приложение 4)

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

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

«Должности педагогических работников»,

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

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

4.12. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу 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 организации

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

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

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

Предельный размер должностного оклада руководителя организации, установленный в соответствии с настоящим подпунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов работников организации, проведенной после его установления.

Должностной оклад руководителя организации устанавливается в зависимости от отнесения соответствующего учреждения к определенной группе по оплате труда руководителя.

5.4. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) в кратности от 1 до 3.

5.5. Руководителю организации с учетом условий труда устанавливаются учредителем выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Руководителю организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

2) надбавка за общий трудовой стаж руководителю организации:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 3 процента от должностного оклада в месяц;

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 5 процентов от должностного оклада в месяц;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 8 процентов от должностного оклада в месяц;
- при стаже работы свыше 15 лет – 10 процентов от должностного оклада в месяц.

3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

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

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц. По решению учредителя вместо персонального повышающего коэффициента к должностному окладу может устанавливаться ежемесячная премия за высокие результаты работы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4) премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год). Общий размер премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Премия по итогам работы выплачивается руководителю за счет экономии средств фонда оплаты труда.

- 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.

Премиальные выплаты по итогам работы уволенным работникам не выплачиваются.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации (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;
- качество исполнения уставных задач и целей учреждения;
- организация приносящей доход деятельности в учреждении.

5.7. При прекращении трудового договора с руководителем 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 организации в служебную командировку, направления работника организации на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде 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. При наличии экономии средств фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

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

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

6.2. 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 у организации на основании письменного заявления работника.

6.3. 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.

При доведении заработной платы до МРОТ в состав заработной платы работника, не превышающей МРОТ, не включаются повышенные оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также премиальные выплаты, доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от основных трудовых функций, за увеличение объема выполненных работ, за расширение зон обслуживания, за совмещение должностей и профессий.

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.

6.4. Выплата вознаграждения за классное руководство устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020г. №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017г. №

1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

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

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Симкинская основная школа»
Палласовского муниципального района
Волгоградской области

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЙ «СИМКИНСКАЯ ОСНОВНАЯ
ШКОЛА» ПАЛЛАСОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

| N п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии) | Размер базового оклада (рублей) |
|-------|---|------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с <u>приказом</u> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования") | |
| 1.3. | Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников" | |
| | 4 квалификационный уровень: учитель | 10400 |
| 4. | Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих (в соответствии с <u>приказом</u> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих") | |
| 4.1. | Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня": | |
| | 1 квалификационный уровень: уборщик служебных помещений, кухонный работник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), повар, оператор | 7360 |

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Симкинская основная школа»
Палласовского муниципального района
Волгоградской области

**РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

| N п/п | Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных | Размер (проценты/рубли) |
|----------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере | 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 2. | за проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) | 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки 3 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 3. | за классное руководство: в образовательных организациях в классах с | 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки |

| | | |
|----|--|--|
| | нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); | |
| 4. | педагогическим работникам (по основной должности) за заведование (руководство) кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, отделами, педагогам организаций дополнительного образования при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) и другое | 5 процентов должностного оклада в расчете на 1 педагогическую ставку |
| 5. | педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена | в размере, исчисляемом путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час |
| 6. | ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций | 5000 руб. |

Приложение 3

к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Симкинская основная школа»
Палласовского муниципального района
Волгоградской области

ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

МКОУ «Симкинская ОШ» на 2023год

Утверждено: Начальник отдела по образованию
администрации Палласовского муниципального
района Волгоградской области

Согласовано: Заместитель главы Палласовского
муниципального района, курирующий вопросы
экономики и финансов

Согласовано: Заместитель главы Палласовского
муниципального района, координирующий
деятельность учредителя

| | сумма |
|---------------------------------|-------|
| ФОТ за месяц | |
| ФОТ годовой | |
| Корректирующий коэффициент 1,05 | |
| Итого ФОТ годовой | |

Руководитель учреждения _____

Главный бухгалтер _____

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Симкинская ОШ»
Палласовского муниципального района
Волгоградской области

**Критерии и целевые показатели
для оценки эффективности (качества) работы
для установления выплат стимулирующего характера работникам
МКОУ «Симкинская ОШ»**

| Показатели интенсивности и критерии установления повышающего коэффициента | % от должностного оклада |
|--|---|
| Ведение сайта учреждения, его своевременное обновление | 5 |
| Содержание компьютерной и другой офисной техники в исправном состоянии | 5 |
| Отличное содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиНа | 10 |
| Отсутствие замечаний и жалоб к качеству питания | 10 |
| За осуществление внутришкольного руководства и контроля | 10 |
| Отсутствие замечаний по ведению документации | 10 |
| Качественная работа с электронной почтой, входящей и исходящей документацией | 5 |
| Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел | 5 |
| Качественное ведение учета материальных ценностей | 5 |
| Координирование работы ЕИС(единая информационная система) в сфере образования | 5 |
| Руководство комиссией по контролю за организацией и качеством горячего питания | 5 |
| Руководство аттестацией педагогических кадров | 10 |
| Составление расписания учебных занятий и других видов учебной и воспитательной деятельности, обеспечение качественной и своевременной замены уроков временно отсутствующих учителей, ведение журнала учета пропущенных и замещенных уроков | 10 |
| Учет и ведение табеля рабочего времени сотрудников | 5 |
| Руководство внеурочной деятельности учащихся школы | 5 |
| Руководство работой по благоустройству школьного двора | 3 |
| Руководство школьной профсоюзной организацией | 3 |
| Руководство комиссией по охране труда | 5 |
| Руководство работой по пожарной безопасности | 3 |
| Руководство работой по ГО и ЧС | 3 |
| Руководство организации воспитательной работы в школе | 20 |
| Предоставление сведений документов об образовании на сайте ФИС ФРДО | 3 |
| Работа в информационной системе ЕГИССО | 5 |
| Руководство школьной библиотекой | 5 |
| Контроль за организацией и проведением олимпиад, конкурсов | 5 |

