

**Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
Кумылженская средняя школа № 2 имени Героя Советского Союза
Алексеева Бориса Павловича
Кумылженского муниципального района Волгоградской области
(МКОУ Кумылженская СШ № 2)**

403401, Россия, Волгоградская обл.,
Кумылженский район, ст-ца Кумылженская,
ул. Чехова, дом №1а

тел. 8-844-62-6-20-43
E-mail: ksh2@ksh2.ru

ПРИКАЗ

«_09_»_сентября_2021_г.

№ **_350_**

О Положении об оплате труда работников МКОУ Кумылженской СШ № 2.

В соответствии со статьей 28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации» Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», со ст.135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением администрации Кумылженского муниципального района от 04.04.2016г №186 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Кумылженского муниципального района», постановлением администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 30.06.2016 № 410 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию, опеке и попечительству администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области» (в ред. постановлений администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 19.07.2016 №461, от 30.10.2017 №717, от 08.05.2019 №366, от 27.09.2019 №808, от 24.04.2020 №269, от 18.11.2020 №756, от 29.12.2020 №847 и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Кумылженской средней школы № 2 имени Героя Советского Союза Алексеева Бориса Павловича Кумылженского муниципального района Волгоградской области (приложение № 1).
2. Осуществлять расчет и оплату труда работников МКОУ Кумылженской

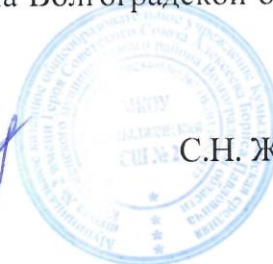
СШ № 2 в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Кумылженской средней школы № 2 имени Героя Советского Союза Алексева Бориса Павловича Кумылженского муниципального района Волгоградской области с 01 сентября 2021 года

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Приложения:

1. Положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Кумылженской средней школы № 2 имени Героя Советского Союза Алексева Бориса Павловича Кумылженского муниципального района Волгоградской области на 16 л. в 1 экз.

Директор
МКОУ Кумылженской СШ № 2



С.Н. Житникова

С приказом ознакомлены

Приложение № 1 к приказу от «09» сентября_2021 года № 350_

**Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
Кумылженская средняя школа № 2
имени Героя Советского Союза Алексева Бориса Павловича
Кумылженского муниципального района Волгоградской области
(МКОУ КСШ № 2)**

403401, Россия, Волгоградская обл.,
Кумылженский район, ст-ца Кумылженская,
ул. Чехова, дом №1а

тел. 8-844-62-6-20-43
E-mail: ksh2@ksh2.ru

**Положение об оплате труда работников
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
Кумылженской средней школы № 2
имени Героя Советского Союза Алексева Бориса Павловича
Кумылженского муниципального района Волгоградской области**

1. Общие положения

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

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Кумылженской средней школы № 2 имени Героя Советского Союза Алексева Бориса Павловича Кумылженского муниципального района Волгоградской области (далее Школа) независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

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

1.3. Система оплаты труда работников Школы 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 включают размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников Школы включает базовые оклады (должностные оклады), ставки, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета и муниципального бюджета, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда.

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

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

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

2. Основные условия оплаты труда работников Школы

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам работников Школы устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада (должностного оклада), ставки педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

- размеров базовых окладов (должностных окладов), ставок, установленных учредителем;

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

- установленных повышающих коэффициентов.

2.2.1. Конкретные размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются путем суммирования базового оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе и размеров повышения базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

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

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

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

Показателями для установления коэффициента за приоритетность и сложность предмета являются:

- количество проводимых плановых и проверяемых письменных работ;
- самостоятельная разработка дидактических материалов с учетом индивидуальных особенностей обучающихся;
- использование специализированных кабинетов;
- государственная (итоговая) аттестация по предмету в форме ЕГЭ (ОГЭ) и/или других формах независимой аттестации;
- проведение лабораторных и практических работ.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3. Конкретный размер базового оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя Школы, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

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

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников Школы:

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых Школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, за внеурочную деятельность.

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

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

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

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

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

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не устанавливается.

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

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

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

Предоставление учебной работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же Школе (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при

условии, если педагогические работники, для которых данная Школа является местом основной работы, обеспечены учебной работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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

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

- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 2.5.1 настоящего Положения.

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

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к базовому 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.

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

3.2.2. Выплаты компенсационного характера для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее оклада (должностного оклада) ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от базового оклада (должностного оклада), ставки. Для педагогического персонала выплаты компенсационного характера устанавливаются согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

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

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

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

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

Оплата труда за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим базовый оклад (должностной оклад), ставку - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части базового оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх базового оклада (должностного оклада), ставки, 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 базового оклада (должностного оклада), ставки за день или час работы] сверх базового оклада (должностного оклада), ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

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

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:

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

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

Все выплаты стимулирующего характера устанавливается:

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

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

4.3 Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем Школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

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

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

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

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по Школе 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 Школы.

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

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

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

4.5.3. Водителям транспортным средством устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность в следующих размерах:

- водителю автомобиля первого класса - до 15 процентов;
- водителю автомобиля второго класса - до 5 процентов.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями

транспортных средств ("B", "C", "D", "E").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "B", "C", "E" или "D".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "B", "C", "D" и "E".

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

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

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

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

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

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

4.8. Премияльные выплаты.

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

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

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

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

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

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

стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом Школы и (или) коллективным договором.

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

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

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

4.13. Выплаты стимулирующего характера для работников Школы устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от базового оклада, ставки.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

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

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

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

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

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей Школы и средней заработной платы работников Школы определяется:

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

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

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

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

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Школы устанавливаются

исходя из штатной численности работников Школы:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.9.1. Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю устанавливается в

зависимости от исполнения Школой целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

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

5.9.2. 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.

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

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

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

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

6. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов

руководителя Школы в расчете на год.

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

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

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

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

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников
Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Кумылженской средней школы № 2 имени
Героя Советского Союза Алексеева Бориса
Павловича Кумылженского
муниципального района Волгоградской
области

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (должностных окладов) (ставок)
по профессиональным квалификационным группам работников
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
Кумылженской средней школы № 2
имени Героя Советского Союза Алексеева Бориса Павловича
Кумылженского муниципального района Волгоградской области

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":	
	секретарь учебной части	6541
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	
	старший вожатый	8000
	2 квалификационный уровень:	
	педагог-организатор, социальный педагог	8100
	3 квалификационный уровень:	
	воспитатель, методист, педагог-психолог, педагог дополнительного образования	8200
	4 квалификационный уровень:	
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель	9200
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. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")	
31.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	
	секретарь-машинистка	6030

3.3.	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень:	
	библиотекарь	8010
4.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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:	6057
	дворник, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий (дворник), рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	3 квалификационный уровень:	7740
	3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 квалификационным уровнем настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): техник-электрик	
	4 квалификационный уровень:	8688
	4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 квалификационным уровнем настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов	

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к положению об оплате труда работников
Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Кумылженской средней школы № 2 имени
Героя Советского Союза Алексева Бориса
Павловича Кумылженского
муниципального района Волгоградской
области

РАЗМЕР

**компенсационных выплат работникам Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения Кумылженской средней школы № 2 имени Героя
Советского Союза Алексева Бориса Павловича Кумылженского муниципального**

района Волгоградской области за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	до 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 и другим предметам (химия, биология, география, история, физика) (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за классное руководство: в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
4.	за заведование (руководство) вечерним, заочным отделением, кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, за организацию дежурства учащихся по школе	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки
5.	за исполнение обязанностей, связанных с ведением документации по страхованию работников в Пенсионном фонде РФ	до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки
6.	за исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки
7.	за исполнение обязанностей председателя профкома	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки
8.	за исполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки
9.	за обеспечение санитарного состояния и техническое обслуживание автобуса	до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки
10.	за работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров	до 10000 экземпляров – 10%; от 10000 до 15000 экземпляров – 15%; свыше 15000 экземпляров – 20% оклада (должностного оклада), ставки
11.	компенсационные выплаты могут устанавливаться за другую работу, не входящую в обязанности работника, в пределах фонда заработной платы.	до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к положению об оплате труда работников
Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Кумылженской средней школы № 2 имени
Героя Советского Союза Алексева Бориса
Павловича Кумылженского
муниципального района Волгоградской
области

РАЗМЕР

**повышающих коэффициентов за сложность предметов Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения Кумылженской средней школы № 2 имени Героя
Советского Союза Алексева Бориса Павловича Кумылженского муниципального
района Волгоградской области**

№ п/п	Наименование предмета	коэффициент	
		МКОУ Кумылженская СШ № 2 (без филиалов)	филиалы
1	Начальные классы	0,6	0,4
2	Русский язык и литература, родной язык, родная русская литература	0,6	0,35
3	Математика	0,55	0,3
4	Иностранный язык	0,45	0,3
5	Второй иностранный язык	0,3	0,3
6	Химия (профиль)	0,6	-
7	Химия	0,4	0,25
8	Биология	0,4	0,25
9	Биология (профиль)	0,5	-
10	География	0,4	0,25
11	Информатика	0,4	0,25
12	Физика	0,4	0,25
13	История	0,4	0,25
14	Обществознание	0,4	0,25
15	Обществознание (профиль)	0,6	-
16	История родного края	0,3	-
17	Астрономия	0,3	-
18	Право, экономика	0,4	-
19	Естествознание	0,4	-
20	Технология	0,3	0,15
21	ИЗО, черчение	0,3	0,15
22	Музыка	0,3	0,15
23	Физическая культура	0,3	0,15
24	ОДНКНР, ОРКСЭ	0,3	0,15