Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Жирновского муниципального района

от \_\_\_.07.2016 №\_\_\_\_\_\_

Положение об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных организаций

Жирновского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения.

 1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Волгоградской области от 04.10.2013 № 118-ОД «Об образовании в Волгоградской области», Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", 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 муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету по образованию администрации Жирновского района Волгоградской области (далее - организации), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников организаций;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей ;

другие вопросы оплаты труда.

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

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

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

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

Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

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

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. [Размеры](#Par363) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

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

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

2.2. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

2.5.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, на 01 сентября, и оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

2.5.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

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

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

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

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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

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

часов педагогической работы, отработанных педагогическими работниками при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательных организациях;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с [подпунктом 2.5.1](#Par79) настоящего Положения;

приема экзаменов (консультаций).

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

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

2.7.1. За педагогическими и другими работниками организаций при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

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

2.7.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых при образовательной организации для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

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

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

 3. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

3.1 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.

3.2. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

3.4. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительных выплат компенсационного характера  для различных категорий работников общеобразовательных организаций.

3.4.1. Выплаты, связанные с образовательным процессом.

1) Учителям за выполнение функций классного руководителя устанавливается стимулирующая выплата в размере 20% при наполняемости класса в 25 учащихся в городской местности и в 14 учащихся – в сельской местности. При меньшей наполняемости размер указанной стимулирующей выплаты уменьшается пропорционально количеству учащихся.

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) - до 10% пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки;

 учителям химии, биологии, географии, истории, физики, преподавателям по иностранному языку, черчению и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) – до 5% пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки;

3)  За заведование кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями - до 10% оклада (должностного оклада), ставки;

4) За организацию внеклассной работы по физической культуре в зависимости от количества охваченных такой работой учеников:

- менее 50 учеников – до 20%;

- от 50 до 99 учеников – до 30%

- от 100 до 199 учеников – до 50%;

- от 200 до 299 учеников – до 55%;

- от 300 до 399 учеников – до 60%;

- от 400 и более учеников – до 65%.

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

работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не указанным далее в пункте 3.4.2. - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% 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% оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

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

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

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

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

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

3.4.3. 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 без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100% 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 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 заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

4 . Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательной организации.

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

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100%;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100%;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50%;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20%;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 30%;

3) надбавка за стаж по специальности, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за 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 окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

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

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

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

за 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 региональных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

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 окладу (должностному окладу), ставке.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке 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 включают в себя:

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

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

при наличии высшей квалификационной категории - 20%;

при наличии первой квалификационной категории - 10%.

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

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

водителям автомобилей 1-го класса - до 25%;

водителям автомобилей 2-го класса - до 15%.

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

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

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

4.5.3. Надбавка при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 30% оклада (должностного оклада), ставки; "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 20% оклада (должностного оклада), ставки, за наличие государственных наград Российской Федерации, СССР – до 15% по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в [пунктах 4.4](#Par205), [4.5](#Par215) настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда организации соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250% оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за стаж по специальности 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 (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3%;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5%;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8%;

свыше 15 лет - 10%.

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

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

4.8. Премиальные выплаты.

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

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

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300% 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% 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] устанавливается в размере, не превышающем 30% оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

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

4.10. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям и специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25% в месяц.

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

"Должности педагогических работников",

"Должности среднего медицинского персонала",

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

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

4.11. 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 2004 г. 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.

5. Условия оплаты труда руководителя общеобразовательной организации

 и его заместителей.

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

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

5.3. Должностной оклад руководителя общеобразовательной организации определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу общеобразовательной организации по виду экономической деятельности (далее - работники основного персонала общеобразовательной организации), рассчитанной за календарный год, предшествующий году, на который устанавливается должностной оклад руководителя общеобразовательной организации.

Размер должностного оклада устанавливается органом местного самоуправления, в ведении которого находится общеобразовательная организация (далее - учредитель).

Должностной оклад руководителей общеобразовательных организаций указывается в трудовом договоре, определяется по формуле:

ДО*р* = Ср*зп* x К*гр* где:

- Ср*зп* - средняя заработная плата работников общеобразовательной организации,

предшествующая году установления должностного оклада руководителю образовательной организации. Определяется путём деления суммы окладов,ставок заработной платы и стимулирующих выплат основных работников (педагогических) общеобразовательной организации за отработанное время в предшествующем календарном году (без выплат компенсационного характера, отпускных, больничных листов и совместителей) на среднесписочную годовую численность основных работников (педагогических) общеобразовательной организации за все месяцы календарного года и на число календарных месяцев в году;

- К*гр* - повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций.

Группы оплаты труда руководителей и повышающий коэффициент определяются согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

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

при штатной численности работников организации менее 50 единиц - на 30% ниже должностного оклада руководителя организации;

от 50 до 150 единиц - на 20% ниже должностного оклада руководителя учреждения;

от 151 единиц и более - на 10% ниже должностного оклада руководителя организации.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации.

5.5. С учетом условий труда руководителю организации и заместителям руководителя организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#Par142) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных [разделом 3](#Par142) настоящего Положения.

5.6. Руководителю организации и его заместителям могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

надбавка за стаж по специальности, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации и его заместителям (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за выслугу) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-методическая работа;

качество образовательных услуг;

организация приносящей доход деятельности в организации.

5.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за стаж по специальности устанавливаются руководителю организации и его заместителям в размере и на условиях, определенных [разделом 4](#Par185) настоящего Положения.

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

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации и его заместителей рассчитывается в соответствии с критериями оценки и эффективности деятельности и устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации и его заместителей не должен превышать 100% должностного оклада.

5.9. Руководителю организации и 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).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю организации устанавливается в зависимости от исполнения организацией целевых показателей, предусмотренных региональной «дорожной картой» и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем. Решение о выплате премии по итогам работы принимает учредитель. Размер премии за квартал не должен превышать 75% должностного оклада, премии за год - 300% должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300% должностного оклада в расчете на год.

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

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

5.10. При прекращении трудового договора с руководителем организации 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 руководителя общеобразовательной организации.

При определении указанного в [абзаце первом](#Par323) настоящего пункта 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 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 норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает глава Жирновского муниципального района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации. В случае решения об оказании материальной помощи

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

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

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

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

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

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК)

ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЖИРНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии) | Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования") |  |
| 1.3. | Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников" |  |
| 1 квалификационный уровень: | 8000 |
| старший вожатый |
| 3 квалификационный уровень: | 8200 |
| воспитатель, педагог-психолог |
| 4 квалификационный уровень: | 9200 |
| преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель |
| 3. | Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников") |  |
| 3.2. | Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала" |  |
| 3 квалификационный уровень: | 9810 |
| медицинская сестра |
| 5.1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня": |  |
| 1 квалификационный уровень: | 6030 |
| делопроизводитель |
| 5.2. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня": |  |
| 1 квалификационный уровень: | 7020 |
|  лаборант |
| 6. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих") |  |
| 6.1. | Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня": |  |
| 1 квалификационный уровень: | 5584 |
| наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный работник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий  |
| 4 квалификационный уровень: | 8010 |
| наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов, имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) |

Объемные показатели

деятельности общеобразовательных организаций и порядок отнесения

их к группам оплаты труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности

общеобразовательных организаций

1.1. К объемным показателям деятельности общеобразовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства общеобразовательной организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), особенность структуры общеобразовательной организации и показатели, влияющие на сложность руководства общеобразовательной организацией.

1.2. Объем деятельности каждой общеобразовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | Кол-во баллов |
| 1. | Количество обучающихся в общеобразовательной орг-ции | за каждого обучающего | 0,3 |
| 2. | Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или количеству обучающихся) в общеобразовательных орг-циях | за каждые 50 человек или каждые 2 класса  | 15 |
| 3. | Количество работников в общеобразовательных организациях  | - за каждого работника- дополнительно за каждого работника. имеющего квалификационную категорию:первуювысшую  | 10,51 |
| 4. | Наличие групп продленного дня | за каждую группу | 5  |
| 5. | Наличие собственного оборудованного лицензированного медицинского кабинета,  | за наличие | 25 |
| 6. | Наличие автотранспортных средств на балансе общеобразовательной орг-ции | за каждую единицу, используемую в учебном процессе | 20 |
| 7. | Наличие собственных котельной, бойлерной, установки водоочистки. | за каждый вид | 20 |
| 8. | Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями на их базе. | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 9. | Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития ( кроме специальных (коррекционных), образовательных организаций. | за каждого обучающегося | 1 |
| 10. | Развитие и поддержка музеев в общеобразовательных орг-циях | за каждую единицу | 20 |
| 11. | Организация работы пришкольных оздоровительных лагерей | за каждого принятого в смену | 0,5 |
| 12. | Наличие филиала, структурного подразделения, ведение деят-ти по 2 и более адресам  | За каждый филиал, структурное подразделение, адрес | 25 |
| 13. | Охват двухразовым горячим питанием | охват от 50% до 60% | 10 |
| охват от 60% до 70% | 15 |
| охват свыше 70% | 20 |
| 14. | Экологическое воспитание, наличие «зимних» садов, теплиц | за наличие | 20 |
| 15. | Деятельность экспериментальной площадки на базе школы | муниципальный уровень | 10 |
| региональный уровень | 20 |
| федеральный уровень | 30 |

1.3. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше объемных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  N п/п |  Тип (вид) общеобразовательной организации  | Сумма баллов для отнесения  организаций к группе по оплате труда руководителей  |
|  I группа |  II группа |  III группа |  IV группа |
|  1. | Школы  | свыше 500  | от 351до 500 | от 201до 350 | до 200 |

2.Размеры повышающего коэффициента

|  |  |
| --- | --- |
|  Группы оплаты труда  |  Повышающий коэффициент  |
| 1-я группа  |  1,8  |
| 2-я группа  |  1,6  |
| 3-я группа  |  1,4  |
| 4-я группа  |  1,2  |

3. Порядок отнесения общеобразовательных организаций к группам

по оплате труда руководителей для установления коэффициента

кратности при определении должностного оклада

2.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается комитетом по образованию администрации Жирновского муниципального района на один учебный год по объемным показателям деятельности общеобразовательной организации на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации на начало учебного года.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых общеобразовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, базовый оклад определяется исходя из среднемесячной величины заработной платы в кратном отношении к средней величине заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в целом по отрасли.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент учащихся муниципальных общеобразовательных организаций определяется по списочному составу учащихся по состоянию на 1 сентября;

2.3. За руководителями общеобразовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.