

муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Волоцкая средняя школа»
Чернышковского муниципального района Волгоградской области

ПРИКАЗ

21 августа 2023 г.

№ 92

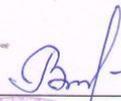
Об утверждении Положения
об оплате труда работников
МКОУ «Волоцкая СШ»

На основании Гражданского кодекса Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, 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», с целью определения условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, администрация Чернышковского муниципального района Волгоградской области, на основании постановления Администрации Чернышковского муниципального района Волгоградской области от 18.08.2023 г. № 303

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Отменить действие Положения об оплате труда, утверждённое приказом директора от 26.08.2019 № 47/1.
2. Утвердить Положение об оплате труда работников МКОУ «Волоцкая СШ» Чернышковского муниципального района Волгоградской области (Приложение 1).
3. Утвердить Положение о премировании работников МКОУ «Волоцкая СШ» Чернышковского муниципального района Волгоградской области (Приложение 2).
4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.09.2023 года и подлежит официальному обнародованию.

Директор школы _____



И.Д.Ряснова



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКОУ «ВОЛОЦКАЯ СШ» ЧЕРНЫШКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Чернышковского муниципального района Волгоградской области разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда (далее - Положение).

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников образовательных организаций Чернышковского муниципального района Волгоградской области (далее - образовательные организации), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников образовательных организаций;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, 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 и включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников образовательных организаций включает должностные оклады, выплаты компенсационного и 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 труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета с учетом

нормативов финансирования, средств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников образовательных 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 образовательных организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Чернышковского 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 образовательных организаций, в т.ч. размеры окладов (должностных окладов), учебная нагрузка, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников образовательных организаций

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

2.2. Конкретный размер должностного оклада по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя образовательной организации, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 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 действующим законодательством Российской Федерации.

Установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям с равной сложностью не допускается.

2.3. Размер заработной платы работников образовательной организации определяется руководителем образовательной организации с учетом:

- размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- профессиональной подготовки и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- продолжительности рабочего времени педагогического работника, объемов учебной (педагогической) нагрузки;

- показателей стимулирования, необходимых для установления стимулирующих выплат;

- других условий оплаты труда, установленных действующим законодательством и настоящим Положением.

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

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций.

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, в том числе работающих на условиях совмещения, 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.

2.5.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников является нормируемой частью педагогической работы и определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, регулируется графиками и планами работы образовательной организации и может быть связана:

- с участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, оздоровительных, профилактических и других мероприятий, предусмотренных планом работы образовательной организации;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому;

- временем, затраченным непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся (воспитанников), изучению их индивидуальных особенностей, интересов и склонностей, а также их жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательной организации, которые могут организовываться в целях наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся (воспитанников) и приема ими пищи;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным и воспитательным процессом.

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

2.5.4. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, которая 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 отдельно по полугодиям.

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.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

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 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 и других педагогических работников образовательной 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;

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

2.6.2. Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада 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).

2.6.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих

основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.7. 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 образовательной организации при направлении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, работы по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в период очередного отпуска за пределы Чернышковского муниципального района для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.7.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления Чернышковского муниципального района и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.7.3. При создании на базе образовательных организаций временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других районов (регионов) и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных организаций, на базе которых они размещены, оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательной организации не освобождаются и привлекаются администрацией этих учреждений к работе в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

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

учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с действующим законодательством.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со ст. 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 ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 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 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 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 ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с обучающимися с девиантным (общественно опасным) поведением.

3.8. Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работника, производятся в размере до 100 процентов от его минимального (базового) оклада, ставки заработной платы.

Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работника, определяется локальными нормативными актами образовательной организации.

3.9. Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в классе (классе-комплекте, который принимается за один класс), выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 (пять тысяч) рублей с учетом установленных трудовым законодательством

Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в установленном размере выплачивается независимо от количества обучающихся в каждом из классов и реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной педагогическому работнику в соответствии с приложением 2 к Положению.

Педагогическим работникам, отработавшим месяц не полностью, денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается в размере, исчисленном пропорционально отработанному количеству дней.

Функциональные обязанности классного руководителя, а также критерии оценки организации воспитательной работы в классе определяются локальным правовым актом образовательной организации, которым также может быть предусмотрена возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

3.10. Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее-ГИА), проводимой в форме ОГЭ и ЕГЭ, осуществляется с дополнительной оплатой труда в соответствии с требованиями статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсационные выплаты педагогическим работникам за дополнительную работу по подготовке и проведению ГИА, проводимой в форме ОГЭ и ЕГЭ, определяются без учета вида выполняемых работ, и утверждаются отдельным распорядительным актом образовательной организации ежегодно.

Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час.

Компенсационная выплата производится образовательной организацией, участвующей в подготовке и проведении ГИА, проводимой в форме ОГЭ и ЕГЭ, после завершения соответствующего периода проведения ГИА, проводимой в форме ОГЭ и ЕГЭ, по всем учебным предметам, за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований, для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, установленных образовательной организации на текущий финансовый год.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- а) надбавка за интенсивность;
- б) персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за качество выполняемых работ;
- б) надбавка за квалификационную категорию (классность);
- в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

3) надбавка за общий трудовой стаж, 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 окладу (ставке) за работу в сельской местности;

б) ежемесячная надбавка к окладу (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, и не образует новый оклад (должностной оклад).

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

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4.1. Надбавка за интенсивность устанавливается в размере не более 100 процентов от оклада (ставки). Конкретный размер надбавки устанавливается ежемесячно приказом руководителя образовательной организации, по согласованию с учредителем и администрацией Чернышковского муниципального района, по итогам работы за отчетный месяц на основании оценки трудовой деятельности работника по установленным критериям.

При установлении надбавки за интенсивность учитываются:

- объем, сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе педагогическим работникам за проведение внеклассной кружковой работы);
- результативность труда, характеризующаяся достижением (превышением) установленных показателей, высокие профессиональные и творческие достижения;
- особый режим работы, разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), применение в работе достижений науки, передовых методов труда.

Критериями оценки результативности труда педагогического работника являются:

- 1) выполнение образовательной программы, учебного плана, индивидуальных планов работы с учащимися, воспитанниками;
- 2) достижение высоких показателей успеваемости обучающихся;
- 3) своевременное ведение учетно-отчетной документации (журналы, дневники, планы, отчеты);
- 4) проведение внеклассной работы;

5) участие в профессиональных конкурсах, подготовка учащихся, воспитанников к участию в творческих конкурсах, соревнованиях, иных мероприятиях;

6) соблюдение правил техники безопасности, требований охраны труда, требований к содержанию учебного кабинета, санитарному состоянию закрепленной территории;

7) исполнение приказов и распоряжений руководства;

8) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, Положения о нормах профессиональной этики и служебного поведения;

9) отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), учащихся, воспитанников.

По результатам оценки трудовой деятельности работника критериям оценки результативности труда надбавки за интенсивность по решению руководителя образовательной организации может быть снижена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент (ППК) устанавливается персонально в отношении конкретного работника в размере до 50% оклада (ставки).

При определении размера ППК учитывается уровень профессиональной подготовленности работника, сложности и важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Конкретные размеры ППК устанавливаются приказом руководителя образовательной организации, по согласованию с учредителем и администрацией Чернышковского муниципального района, сроком на один учебный год.

ППК не применяются по истечении срока их действия или при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для установления повышающего коэффициента.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику в размере до 50% оклада (ставки) на определенный срок приказом руководителя образовательной организации:

за профессионализм и оперативность в решении вопросов;

за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам в следующих размерах:

- за высшую квалификационную категорию – 20% от оклада;

- за первую квалификационную категорию – 10% от оклада.

Установление надбавки за квалификационную категорию осуществляется по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии на основании приказа образовательной организации о присвоении работнику квалификационной категории.

4.5.3. Водителям автомобилей устанавливается к окладу, ставке надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям автомобилей 1 класса – 0,15 от оклада;

- водителям автомобилей 2 класса - 0,05 от оклада.

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", "Е" или "Д".

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", "Д" и "Е".

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

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

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

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за наличие ученой степени и почетного звания устанавливается работникам образовательной организации, которым присвоена ученая степень или почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере до 30% от оклада.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, надбавка за наличие ученой степени и почетного звания предоставляется один раз.

4.6. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплаты за выслугу лет.

4.7.1. Работникам образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

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

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

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

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

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

4.7.2. Работникам библиотек образовательных организаций за непрерывный трудовой стаж устанавливается ежемесячная выплата в размере 10-процентной надбавки к окладу за каждые пять лет непрерывного трудового стажа.

4.7.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

4.8. Повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

Руководителям образовательных организаций, его заместителям и специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности в размере 25 процентов от оклада в месяц.

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

"Должности педагогических работников",

"Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена",

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

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

4.9. Выплаты молодым специалистам.

Молодым специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Чернышковского муниципального района Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области".

4.10. Премияльные выплаты устанавливаются и выплачиваются работникам образовательных организаций в соответствии с Положением о премировании работников муниципальных образовательных организаций Чернышковского муниципального района Волгоградской области, учредителем которых является Отдел по образованию, опеке и попечительству администрации Чернышковского муниципального района Волгоградской области.

4.11. 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.

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

5. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей

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

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

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

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

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

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

5.4. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается учредителем по согласованию с администрацией Чернышковского муниципального района, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с группой по оплате труда руководителей, которая устанавливается ежегодно по состоянию на 1 сентября.

5.5. Основными показателями при определении должностного оклада руководителя образовательной организации являются среднегодовая численность обучающихся (воспитанников) и штатная численность работников организации.

Показатели отнесения организации к группам по оплате труда руководителей и базовые размеры окладов для установления должностных окладов руководителей

образовательных организаций определяются в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются исходя из штатной численности работников учреждения:

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

при штатной численности от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя;

при штатной численности от 151 единиц и более - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем образовательной организации по согласованию с учредителем и администрацией Чернышковского муниципального района.

5.7. С учетом условий труда руководителю образовательной организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.8. Руководителю образовательной организации, его заместителям могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

повышающий коэффициент за работу в сельской местности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за интенсивность;

премиальные выплаты.

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

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;

организация приносящей доход деятельности в организации.

5.9. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливаются руководителю организации и его заместителям в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.10. Персональный повышающий коэффициент (ППК) к окладу руководителя организации и его заместителей устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, рейтинга по результатам независимой оценки качества образования.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается учредителем по согласованию с администрацией Чернышковского муниципального района персонально в отношении конкретного руководителя образовательной организации на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и его размерах принимается

руководителем образовательной организации по согласованию с учредителем и администрацией Чернышковского муниципального района на срок до одного года.

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

5.11. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

5.12. Ежемесячная надбавка за интенсивность.

Ежемесячная надбавка за интенсивность устанавливается в размере не более 100% от должностного оклада. Конкретный размер надбавки устанавливается ежемесячно приказом Учредителя по согласованию с администрацией Чернышковского муниципального района по итогам работы за отчетный месяц на основании оценки трудовой деятельности руководителя. Оценка трудовой деятельности руководителя производится на основании предоставленного им на имя Учредителя письменного отчета о проделанной организацией работе за отчетный месяц.

При установлении надбавки за интенсивность руководителю образовательной организации учитываются:

- качество образовательных услуг, оказываемых организацией;
- наличие доступной образовательной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, (в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий);
- разработка образовательных проектов, программ, участие в федеральных, региональных, муниципальных проектах и программах;
- осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений, иного имущества организации в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности.

Критериями оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций являются:

1) организация образовательного процесса и внеклассной работы с обучающимися;

2) участие педагогических работников, учащихся (воспитанников) в конкурсах, смотрах, семинарах, грантах различного уровня;

3) обеспечение безопасности жизни и здоровья участников образовательного процесса;

4) достижение целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента РФ от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"

5) уровень организации ремонтных работ, подготовки объектов образовательной организации к учебному году и отопительному сезону;

б) отсутствие или своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов (представления, протесты прокуратуры, судебные решения, предписания органов пожарного надзора и т.д.);

7) отсутствие жалоб со стороны родителей (лиц, их заменяющих), педагогов;

8) исполнение распоряжений, постановлений администрации Чернышковского муниципального района, приказов учредителя, решений районной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;

9) соблюдение сроков предоставления запрашиваемой информации, отчетной документации о деятельности учреждения;

10) эстетические условия, состояние пришкольной территории.

5.13. Премияльные выплаты руководителю организации и его заместителям устанавливаются в соответствии с Положением о премировании работников муниципальных образовательных организаций Чернышковского муниципального района Волгоградской области.

5.14. При прекращении трудового договора с руководителем организации, 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 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 организации в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством 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 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников
МКОУ «Волоцкая СШ»

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ (БАЗОВЫХ) ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЧЕРНЫШКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

	<p>заведующий структурным подразделением: кабинетом, библиотекой, лабораторией, отделом, сектором, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)</p> <p>2 квалификационный уровень:</p> <p>заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей</p>	<p>15 300</p> <p>17 300</p>
2.	<p>Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")</p>	
2.1.	<p>Профессиональная квалификационная группа «Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала»</p> <p>1 квалификационный уровень:</p> <p>инструктор по лечебной физкультуре</p> <p>2 квалификационный уровень:</p> <p>медицинская сестра диетическая</p> <p>3 квалификационный уровень:</p> <p>медицинская сестра</p> <p>5 квалификационный уровень:</p> <p>Старшая медицинская сестра</p>	<p>13 100</p> <p>13 400</p> <p>14 300</p> <p>15 100</p>
3.	<p>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")</p>	

3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня»: 1 квалификационный уровень: делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, кассир, дежурный (по залу, общежитию и др.), комендант 2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	 10 200 12 200
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня»: 1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, администратор, повар 2 квалификационный уровень: старший: инспектор по кадрам, диспетчер, заведующие: архивом, библиотекой, канцелярией, складом, хозяйством 3 квалификационный уровень: заведующий общежитием, заведующий столовой, лабораторией, начальник хозяйственного отдела	 11 200 11 500 11 800
3.3.	Профессиональная квалификационная группа «должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня»: 1 квалификационный уровень: библиотекарь	 11 400
3.4.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня»: 3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала	 12 800
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.	<p>Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":</p> <p>1 квалификационный уровень:</p> <p>гардеробщик, дворник, садовник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)</p>	9050
4.2.	<p>Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»</p> <p>1 квалификационный уровень:</p> <p>водитель автомобиля</p> <p>4 квалификационный уровень:</p> <p>водители автобусов или специальных легковых автомобилей («Медпомощь» и др.), имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)</p>	<p>12 100</p> <p>13 100</p>

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ (БАЗОВЫХ) ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ,
НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ
ГРУППЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ЧЕРНЫШКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада, рублей
1	2	3
1.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12 400

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Волоцкая СШ»

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

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3

6.	<p>за классное руководство: в образовательных учреждениях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);</p> <p>в общеобразовательных организациях с наличием интерната в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)</p>	<p>до 20 процентов от оклада, ставки</p> <p>до 10 процентов от оклада, ставки</p>
7.	<p>За заведование (руководство) кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими и предметными комиссиями, и другое</p>	<p>до 10 процентов оклада, ставки</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников МКОУ «Волоцкая СШ»

Показатели отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей и базовые размеры должностных окладов для установления должностных окладов руководителей образовательных организаций

Группа по оплате труда	Численность обучающихся (воспитанников)	Базовый размер должностного оклада (руб.)
1 группа	от 301 и более	16952

2 группа	от 201 до 300	15964
3 группа	от 101 до 200	14768
4 группа	до 100	14040
	Муниципальные учреждения дополнительного образования	9152

Приложение 2
к приказу директора МКОУ «Волоцкая СШ»
№ 92 от 21.08.2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МКОУ «ВОЛОЦКАЯ СШ»
ЧЕРНЫШКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано в целях поощрения за успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, материального стимулирования труда и усиления социальной защищенности работников

образовательных организаций Чернышковского муниципального района Волгоградской области.

2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Руководителю образовательной организации, его заместителям, работникам в пределах фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться следующие премиальные выплаты:

- 2.1.1. премия по итогам работы за квартал;
- 2.1.2. премия по итогам работы за год;
- 2.1.3. премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 2.1.4. единовременная премия

2.2. Премия по итогам работы за квартал выплачивается работникам организации, за исключением внешних совместителей, по результатам трудовой деятельности за квартал в процентном отношении от должностного оклада либо в фиксированной сумме и максимальным размером не ограничивается.

2.3. Премия по итогам работы за год выплачивается работникам организации, за исключением внешних совместителей, по результатам трудовой деятельности за год в процентном отношении от должностного оклада либо в фиксированной сумме и максимальным размером не ограничивается.

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

2.5. Единовременная премия выплачивается 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.

2.6. Конкретный размер премий работникам организации устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с учредителем и администрацией Чернышковского муниципального района.

При наличии у работника непогашенного дисциплинарного взыскания выплата премии не производится.

2.7. Руководителю образовательной организации размер премий устанавливается приказом учредителя по согласованию с администрацией Чернышковского муниципального района.

2.8. Выплата премий производится только при наличии экономии фонда оплаты труда и обеспечении указанных выплат денежными средствами.

