

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ СОШ №1 р.п. Переяславка
Кологорова Л.В.
«31» августа 2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №1
р.п. Переяславка, района им. Лазо, Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 р.п. Переяславка (далее – Школа, Положение) разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 12.04.2008 № 103-пр «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края», постановлением главы муниципального района имени Лазо от 26.01.2009 № 2 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района имени Лазо Хабаровского края», Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки и министерства образования и науки Хабаровского края на 2015-2017 годы от 23.03.2015.

1.2. Положение вступает в законную силу с 01.09.2016г.

1.3. Положение определяет порядок оплаты труда работников Школы (далее – работники) за счет средств краевого бюджета, бюджета муниципального района и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Фонд оплаты труда работников Школы на календарный год исчисляется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке организации из краевого бюджета, бюджета муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Трудовым кодексом Российской Федерации и Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края от 24.03.2016.

1.6. Заработная плата работников Школы предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда работников Школы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения Совета трудового коллектива.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Системы оплаты труда работников Школы включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22.05.2008 № 11731);

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18.06.2008, № 11858);

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 23.06.2008, № 11861);

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте РФ 01.10.2007, № 10222).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с минимальными окладами по ПКГ, утвержденными постановлением Правительства Хабаровского края от 30.01.2009 № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края» на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания организаций. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Школы и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3. Должностной оклад преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности выплачивается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.4. Преподавательская работа вышеуказанного работника сверх установленных норм, за которые ему выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- наличие почетного звания;
- за специфику работы (в специальном коррекционном классе, индивидуально на дому);
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.6. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие почетного звания, устанавливаемых работникам учреждения, указан в приложении № 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;

2.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы (в специальном коррекционном классе, индивидуально на дому), устанавливаемых работникам учреждения, указан в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.9. Размер надбавки молодому специалисту – 35 процентов ставки заработной платы.

Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.10. Выплаты компенсационного характера (раздел 10 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо, утвержденным постановлением главы муниципального района имени Лазо от 20.02.2009 № 11 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо».

2.11. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 11 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо, утвержденным постановлением главы муниципального района от 20.02.2009 № 10 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо».

2.12. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.14. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

3.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.08.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ педагогических работников составляют:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	6274
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	6616
3.	3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	7132
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизни, учитель, логопед,	7473

1	2	3	4
		олигофренопедагог	

3.3. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- за наличие почетного звания соответствующего профилю педагогической деятельности;
- за специфику работы (в специальном коррекционном классе, индивидуально на дому);
- персональный повышающий коэффициент молодому специалисту.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложение № 3 к настоящему Положению).

3.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются педагогическим работникам с учетом установленной им учебной нагрузки.

3.5. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.6. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательной организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.7. Без письменного согласия педагогического работника тарифицированная ему на 01 сентября текущего учебного года учебная нагрузка (учебные часы, внеурочная деятельность, элективы, факультативы) не может быть изменена до конца учебного года при условии её выполнения.

3.8. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственную связанную с образовательным процессом (заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом, консультативно-диагностическим пунктом, руководство предметными,

цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство, оформление школьных стендов, администрирование школьного сайта и др.), отражённые в тарификационном списке, могут изменяться в течении учебного года в зависимости от условий организации образовательного процесса, целей и задач работы школы на данном этапе и качества исполнения дополнительной работы педагогическими работниками.

3.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется Управлением образования администрации муниципального района имени Лазо (далее – Управление образования), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа директора школы по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Управления образования.

3.10. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников Управления образования, МБУ «Информационно-методический центр»), привлекаемых для педагогической работы в Школе, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются администрацией Школы самостоятельно.

3.11. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается в соответствии с Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района имени Лазо (приложение № 4 к настоящему Положению).

4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

4.1. Должностные оклады руководителей устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений составляют:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий структурным	5659

		подразделением: библиотекой	
--	--	--------------------------------	--

4.3. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- за наличие почетного звания, соответствующего профилю деятельности;

5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 3 - 8)

5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональных квалификационных группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.2. Размеры базовых окладов по ПКГ должностей служащих составляют:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Калькулятор, секретарь, экспедитор по перевозке грузов	2958
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Лаборант, инспектор по кадрам	3858
2.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	4629

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от

29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» составляют:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: гардеробщик, дворник, сторож, рабочий КО и РЗ, подсобный рабочий, повар, слесарь-сантехник, плотник, электрик	2796
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: повар, слесарь-сантехник, плотник сопровождающий автобуса, рабочий КО и РЗ, электрик	3153
2.2	4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС: водитель автобуса	5209

7. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии

7.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» составляют:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: гардеробщик, дворник, сторож, рабочий КО и РЗ, подсобный рабочий, повар, слесарь-сантехник, плотник, электрик	2796
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: повар, слесарь-сантехник, плотник сопровождающий автобуса, рабочий КО и РЗ, электрик	3153
2.2	4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС: водитель автобуса	5209

7. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии

7.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

7.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии составляют:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	4198

7.3. К должностным окладам по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за наличие почетного звания, соответствующего профилю деятельности;

8. Условия оплаты труда директора Школы и его заместителей

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

8.2. Условия оплаты труда директора школы определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

8.3. Размер должностного оклада директора школы, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются его работодателем (начальником Управления образования).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций устанавливается в кратности от 8 до 1.

8.4. Размер должностного оклада директора школы определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации и отражается в трудовом договоре.

8.5. Размеры должностных окладов заместителей директора школы устанавливаются руководителем в пределах 70 – 90 % от его должностного оклада.

8.6. Выплаты компенсационного характера для директора Школы и его заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

8.7. Директору Школы и его заместителям к окладу (должностному окладу) устанавливается надбавка за:

- наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения – в размере 10 процентов.

8.8. Управление образования устанавливает директору Школы выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности Школы, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Управлением образования.

Целевые показатели эффективности утверждаются Управлением образования и должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Школы.

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях района имени Лазо, утвержденным постановлением главы муниципального района от 20.02.2009 № 11 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.);

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях района имени Лазо, утвержденным указанным постановлением.

9.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

9.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

9.4. К заработной плате работников организаций в соответствии с пунктом 6 решения Собрания депутатов муниципального района имени Лазо от 27.02.2009 № 446 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района имени Лазо» применяются:

- районные коэффициенты за работу в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

9.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, и с учетом финансово-экономического положения Школы.

9.6. Размер доплаты 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, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственную связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, консультативно-диагностическим пунктом, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

9.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Максимальный размер может составлять 35 процентов.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

9.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части

оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Совета трудового коллектива, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

10.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Школы к высокой результативности и качеству труда.

10.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района, утвержденным постановлением главы муниципального района от 20.02.2009 № 10 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо» в Школе устанавливаются следующие виды выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- 5) выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы;
- 7) премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

10.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы, трудовым договором с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в Школе с учетом мнения Совета трудового коллектива.

10.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам Школы, а также показателям оценки эффективности работы Школы.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются директором Школы в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат,

позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием Управляющего совета школы и утвержденными локальным нормативным актом Школы.

10.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

1) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Школы, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

10.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и администрации школы. Состав комиссии утверждается приказом директора Школы по согласованию с Советом трудового коллектива.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом Школы с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого директор Школы издает приказ.

10.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях (приложение № 5 к настоящему Положению).

10.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников.

10.9. Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютном размере. Максимальный размер выплат не ограничен.

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Штатное расписание Школы утверждается директором школы на 01 января календарного года и уточняется на начало учебного года (01 сентября). Оно включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данной Школы.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом Школы.

11.2. Управление образования вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Школы (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

11.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом Школы с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

11.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению директора школы, но не более чем оклад директора школы.

11.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор школы несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.