

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ СОШ №1 р.п. Переяславка
Черепанова Е.А.
«19» ноября 2019г.



**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, района им. Лазо, Хабаровского края (далее – Школа), 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 администрации муниципального района имени Лазо от 16.06.2016 № 378-па «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального района имени Лазо», Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки и министерства образования и науки Хабаровского края на 2018 - 2021 годы, постановление главы администрации муниципального района имени Лазо Хабаровского края от 12.02.2019 года № 127-па; постановление администрации муниципального района имени Лазо от 14.10.2019 №1027-па «Об увеличении размеров окладов работников муниципальных учреждений муниципального района»; постановление администрации муниципального района имени Лазо от 15.11.2019 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района имени Лазо от 12.02.2019 №127-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района имени Лазо».

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников учреждения (далее – работники Школы), 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.

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

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленным на него районным коэффициентом и процентной надбавки за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее – гарантированный размер оплаты труда).

1.5. Заработная плата работников Школы предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников Школы устанавливаются коллективными договорами, 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 представительного органа работников.

2. Основные условия оплаты труда работников Школы

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»;

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены постановлением Правительства Хабаровского края от 30.01.2009 № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края» (в ред. постановления Правительства Хабаровского края от 24.12.2018 № 488-пр) на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания Школы. 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.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края.

2.3. Должностные оклады руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности выплачиваются с учетом ведения ими 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 вышеуказанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Школы без занятия штатной должности в той же Школе 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 звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности (далее – почетное звание);

- за специфику работы (в специальном коррекционном классе, индивидуально на дому);

- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.7. 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.

2.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие почетного звания, устанавливаемых работникам Школы, 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;

2.9. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, составляет 0,25.

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

2.11. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

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 со Школой 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.

2.12. 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».

2.13. 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».

2.14. 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.

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

2.16. 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. Профессиональная квалификационная 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.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	6556
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	6914
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог	7453
4.	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	7809

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

- за квалификационную категорию;
- за наличие почетного звания;
- за специфику работы (в специальном коррекционном классе, индивидуально на дому);
- 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 образовательных организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же Школе 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 Школой.

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

3.8. 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 образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Школой самостоятельно.

3.9. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается в соответствии с Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам Школы (приложение № 4 к настоящему положению).

4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

4.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в профессиональную квалификационную группу должностей первого уровня 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 работников учебно-вспомогательного персонала Школы составляют:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1.	I квалификационный уровень	Вожатый, помощник воспитателя	5379

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

- за наличие почетного звания;

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

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

5.2. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы 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 подразделением: библиотекой	8535
2.	2 квалификационный уровень	Заведующий обособленным структурным подразделением: информационно-библиотечным центром	8906

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

- за квалификационную категорию;

- за наличие почетного звания;

6. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 3 - 7, 8, 9)

6.1. 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».

6.2. 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.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, калькулятор, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов	4171
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Лаборант, техник, инспектор по кадрам	5440
2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом	5985
2.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф- повар), заведующий столовой	6527
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	Инженер по охране труда	6349

6.3. К установленным окладам по группе должностей служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

-за наличие почетного звания;

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

7.1. Должности работников, относящихся к общепромышленным профессиям рабочих включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих» и действующими Едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих:

№ 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 «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по	3943

1	2	3	4
		которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: гардеробщик, дворник, кладовщик, сторож (вахтер) истопник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, кастелянша, оператор стиральных машин, кухонный рабочий, повар, буфетчик, сопровождающий автобуса, слесарь-сантехник, плотник, машинист насосных установок, оператор котельной, машинист (кочегар) котельной	
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: водитель автомобиля, повар, слесарь-сантехник, плотник, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4446
2.2.	4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: водитель автобуса, повар	7345

7.2. Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», по которым предусмотрено присвоение 8

квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, выполняющие важные и (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены приложением № 7 к настоящему Примерному положению.

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

8.1. 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».

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	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	5988

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

- за наличие почетного звания.

9. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

9.1. Заработная плата руководителей Школы и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Условия оплаты труда руководителя 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 «О типовой форме трудового договора с руководителями государственных (муниципальных) учреждений».

Условия оплаты труда заместителей руководителей определяется трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами Школы.

9.3. Размер должностного оклада руководителя Школы, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются его работодателем (начальником Управления образования).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников Школы,

формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников Школы устанавливается в кратности от 1 до 8.

9.4. Размер должностного оклада руководителя Школы определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Школы и отражается в трудовом договоре.

9.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Школы устанавливаются организацией в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

9.6. Выплаты компенсационного характера для руководителей Школы и их заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 10 настоящего положения.

9.7. Руководителю и заместителям руководителя Школы 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.

9.8. Управление образования устанавливает руководителям подведомственных Школ 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 руководителей устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами Школы.

Премияльные выплаты руководителям Школы за выполнение ими педагогической (преподавательской) работы устанавливаются по согласованию с начальником Управления образования.

10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

10.1. 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 выполнении работ различной квалификации, 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.);

4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

10.2. 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.

10.3. 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.

10.4. К заработной плате работников Школы 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.

10.5. 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.

10.6. 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.

10.7. 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, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются локальным актом Школы с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10.8. 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 могут определяться 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.

10.9. 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 не менее 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 среднemesячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

10.10. 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 могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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.

10.11. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

11. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

11.2. 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 учреждении 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.

11.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Школы, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в Школе с учетом мнения представительного органа работников.

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

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем Школы в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления Школы и утвержденными локальным нормативным актом Школы.

11.5. 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 всей Школы, его опыту и уровню квалификации;
- 4) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

11.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Школы по согласованию с представительным органом работников Школы.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом Школы с учетом мнения представительного органа работников Школы.

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

11.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района имени Лазо (приложение № 5 к настоящему положению).

11.8. 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.

11.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

12. Другие вопросы оплаты труда

12.1. Штатное расписание Школы ежегодно утверждается руководителем Школы и 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.

12.2. 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.

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом Школы с учетом мнения представительного органа работников.

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

12.4. Руководитель Школы имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

12.5. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим положением, устанавливаются по решению руководителя Школы, но не более чем оклад руководителя учреждения.

12.6. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Школы несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.7. В систему оплаты труда работников Школы включается надбавка до гарантированного размера оплаты труда. Надбавка устанавливается работнику индивидуально в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).
