

- постановлением администрации Нанайского муниципального района от 21 июня 2022 г. № 503 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нанайского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Джонка» (далее-работники) за счёт средств краевого, районного бюджета 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 организации формируется на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств краевого, районного бюджета и средств, поступающих от приносящий доход деятельности.

1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц каждые полмесяца. За первую половину месяца выплачивается 20 (аванс) числа текущего периода, за вторую половину – 5 числа следующего месяца. 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 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.

1.5. Заработная плата работников организации предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учётом мнения представительного органа работников.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников организации**

2. 1. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1.1. Система оплаты труда работников организации включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размер повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

- от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

(зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731 Российская газета, 2008, 28 мая);

- от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г., № 11725; Российская газета, 2008, 28 мая);

- от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858; Российская газета, 2008, 4 июля).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с минимальными окладами по ПКГ, утверждёнными постановлениями:

- главы Нанайского муниципального района от 12 февраля 2009 г. № 118 «О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, новой системы оплаты труда работников, финансирование оплаты труда, которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета»;

- администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 19 апреля 2019 г. № 391 «Об установлении размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников».

- администрации Нанайского муниципального района от 29 декабря 2018 г. № 1549 «Об оплате труда работников, не являющиеся должностями муниципальной службы Нанайского муниципального района Хабаровского края»;

- администрации Нанайского муниципального района от 21 июня 2022 г. № 503 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нанайского муниципального района».

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

2.1.3. К окладам (должностным окладам) перечисленным ниже работникам выплачиваются с учётом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объёме:

- 360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

- 10 часов в неделю – директору организации, осуществляющей в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных организаций с количеством учащихся до 80 (в городах и рабочих посёлках – до 100 человек).

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

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 2.1.3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательной организации без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный»;

**-** к окладам специалистов, работающих в образовательной организации, расположенной в сельском населённом пункте;

- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе);

- повышающий коэффициент молодому специалисту (\* молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трёх лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключённого 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 трёх лет) в следующих случаях:

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

- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трёх лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет).

2.1.6. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 35% от должностного оклада.

2.1.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путём умножения размера оклада (должностного оклада) 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, установленных 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.

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам организации, приведены 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 присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

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

2.1.9. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательной организации, расположенной в сельском населённом пункте, составляет 25% от должностного оклада.

2.1.10. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Порядками установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных организациях Нанайского муниципального района, утверждённым постановлением главы Нанайского муниципального района от 21.06. 2022г. № 504 «Об утверждении Порядка выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждениях Нанайского муниципального»

2.1.12. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2,7) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных организациях Нанайского муниципального района, утверждённым постановлением главы Нанайского муниципального района от21.06. 2022г. № 504 «Об утверждении Порядка выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждениях Нанайского муниципального».

2.1.13. 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.

2.1.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполняемого объёма работ.

2.1.15. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производятся раздельно.

**2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звание "заслуженный", "народный";

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельском населённом пункте;

- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе).

2.2.4. 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 учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока её действия (приложение № 3 к настоящему Положению).

2.2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учётом установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки.

2.2.6. Оплата труда учителей, воспитателей дошкольных групп 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 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.7. Тарификационный список учителей, воспитателей дошкольных групп и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется ежегодно на первое сентября исходя из штатного расписания, количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - самой организации.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя организации либо уполномоченного собственником лица (органа).

2.2.9. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются самостоятельно.

2.2.10. При расчёте компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом.

2.2.11. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат вознаграждения за выполнение функций классного руководителя Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Джонка» (приложение № 4 к настоящему Положению).

2.2.12. Единовременные выплаты, установленные в соответствии с Законом Хабаровского края от 14 февраля 2005г № 261 «О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и стимулирования отдельных категорий обучающихся» осуществляются в соответствии с приложением № 5 настоящего Положения.

**2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.3. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в организации (в том числе в группе, классе).

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

2.4.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с [Приказом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=79570;fld=134) Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.4.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в организации

**2.5. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей**

2.5.1. Заработная плата руководителя организации и его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.2. Условия оплаты труда руководителя организации определяются трудовым договором, заключённым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Условия оплаты труда заместителей руководителя определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.5.3. Размер должностного оклада руководителя организации, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается учредителем.

2.7.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, организации устанавливаются в размере на 10-30% ниже оклада руководителя.

2.5.5. Выплаты компенсационного характера для руководителя организации, его заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 2.6 настоящего Положения.

2.5.6. Руководителю, заместителям руководителя, к окладу (должностному окладу) устанавливается надбавка за профессиональное мастерство, классность за:

- наличие почётного звания «Заслуженный», «Народный», другие почётные звания, соответствующие у руководящих работников профилю организации - 10 процентов.

Надбавка за наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный» устанавливается:

- при присвоении почётного звания – со дня вступления в силу Указа президента Российской Федерации о присвоении почётного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой.

2.5.7. Учредитель образовательной организации может устанавливать руководителю подведомственной организации выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учётом результатов деятельности организации, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

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

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников организации в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Хабаровского края.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации в кратности от 1 до 8 может быть увеличен по решению учредителя, в отношении руководителя организации, включённого в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией Нанайского муниципального района Хабаровского края.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей, устанавливаются локальными нормативными актами организации.

* 1. **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

2.6.1. В соответствии с Порядком установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 21 июня 2022 г. № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района», работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера определяются в соответствии

с Порядком установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 21 июня 2022 г. № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района».

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

2.6.3. 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 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работников организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производиться по результатам специальной оценки условий труда. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. 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.

2.6.4. К заработной плате работников в соответствии с решением Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18 февраля 2009 г. № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района» выплачивается:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 % от должностного оклада;

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

2.6.5. 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 законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, с учетом финансово-экономического положения организации.

2.6.6. 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.

2.6.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: заведование прогулочным участком, руководство методическим объединением; и др. устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а так же обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6.8. 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.

2.6.9. 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.

Надбавка за работу в ночное время устанавливается в размере 50% к часовой тарифной ставке (оклада, рассчитанного за час работы).

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, устанавливаемой работнику.

2.6.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшихся 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) ставки 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.

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

2.6.12. Решение об установление выплат компенсационного характера принимается руководителем организации и оформляется приказом. (Приложение 6)

**2.7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников организации к высокой результативности и качеству труда.

2.7.2. В соответствии с Порядком установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 21 июня 2022 г. № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района», в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в виде надбавок, доплат, премий:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

- выплаты за профессиональное мастерство, классность;

- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

2.7.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем организации в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, разработанных с участием органов общественного самоуправления образовательной организации и утверждёнными локальным нормативным актом организации.

2.7.5. 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 организации, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

2.7.6. Для определения размера стимулирующих выплат создаётся соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников организации.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утверждённого локальным нормативным актом организации с учётом мнения представительного органа работников организации.

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

2.7.7. Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам муниципальных бюджетных, автономных организации системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования и структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района» (приложение № 7 к настоящему Положению).

2.7.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также

средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.7.8. Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютном размере (баллах, рублях и в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы). Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях системы образования устанавливается в процентном соотношении.

**2.8. Другие вопросы оплаты труда**

2.8.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

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

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

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учётом мнения представительного органа работников (приложение № 8)

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

2.8.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.8.5. Настоящим положением предусмотрена выплата материальной помощи, как правило, к очередному отпуску.

Выплата материальной помощи может производиться по личному заявлению работника один раз в год в пределах средств фонда оплаты труда с учетом обеспеченности таких расходов лимитами бюджетных обязательств на текущий финансовый год.

Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она может быть выплачена в конце года.

Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь может быть выплачена в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

Работникам учреждений, уволившимся в течение года по собственному желанию, в порядке перевода, по истечении срока трудового договора, материальная помощь может быть выплачена пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Работникам учреждений, уволенным по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь может быть выплачена пропорционально отработанному времени.

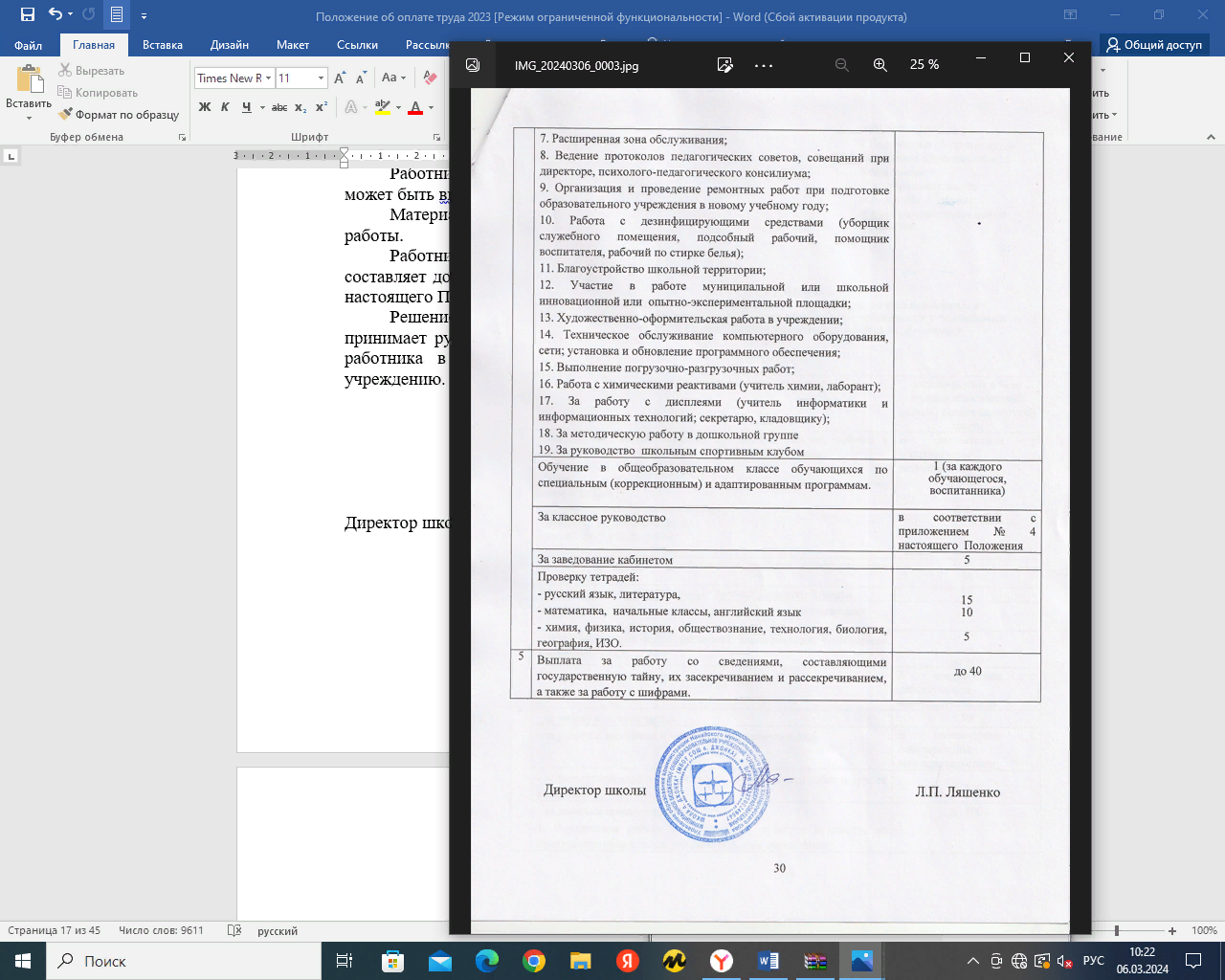
Работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) материальная помощь может быть выплачена за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

Работникам, работающим на неполной ставке, материальная помощь может быть выплачена пропорционально установленной ставке.

Материальная помощь выплачивается только по основному месту работы.

Работникам учреждений рекомендуемый размер материальной помощи составляет до 100% должностного оклада, с начислениями согласно п.2.8.3. настоящего Положения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда по учреждению.

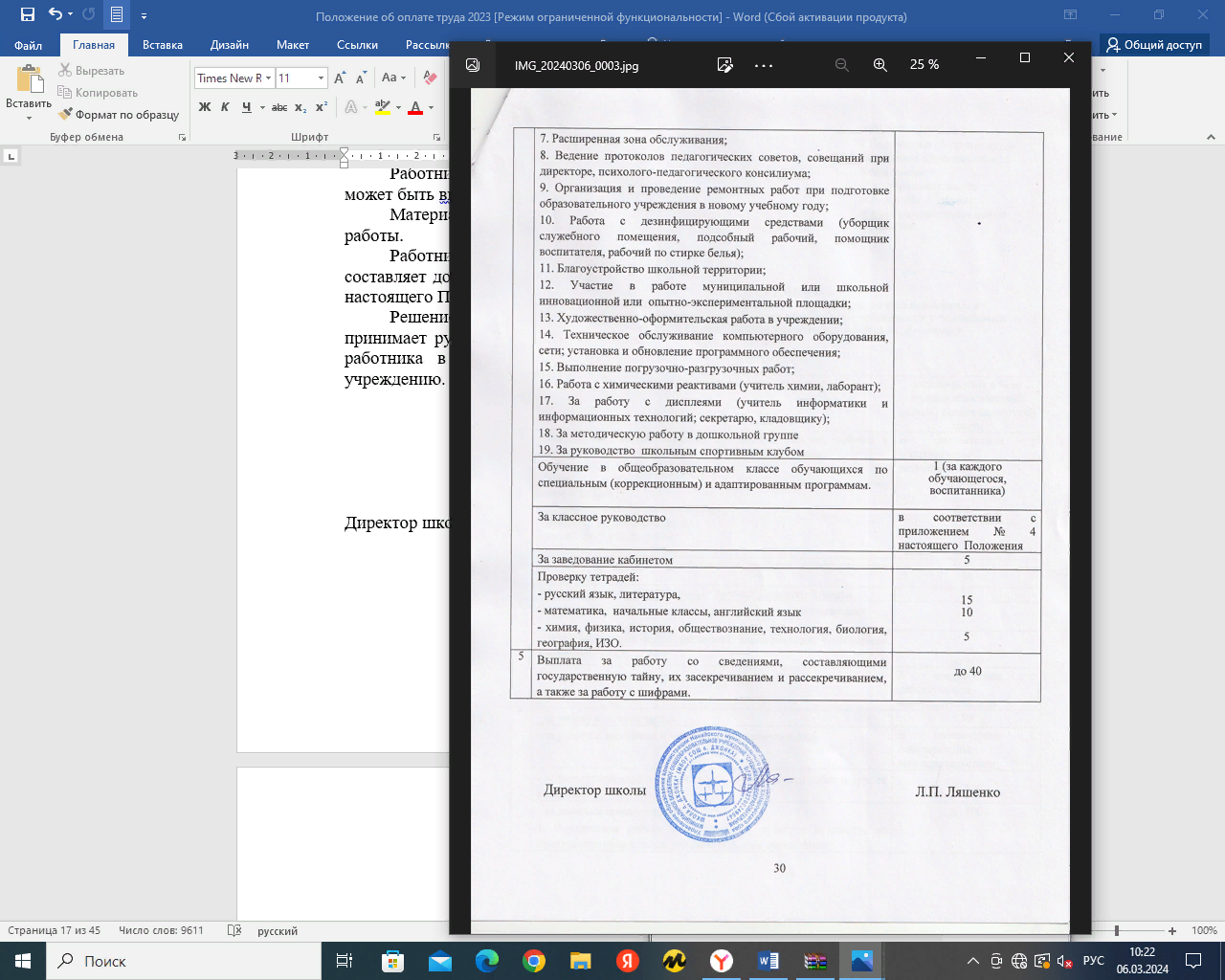


|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Джонка» |

**РАЗМЕРЫ**

***повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «Заслуженный», «Народный»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели квалификации | Размер повышающего коэффициента | |
| пкг  должностей педагогических работников (приказ от 05.05.2008г. № 21бн) | Руководители организаций, их заместители |
| Высшая квалификационная категория | 0,75 | 0,1 |
| Первая квалификационная категория | 0,15 | - |
| Наличие учёной степени кандидат наук | 0,1 | 0,1 |
| Наличие почётного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почётные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности | 0,1 | 0,1 |



|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Джонка» |

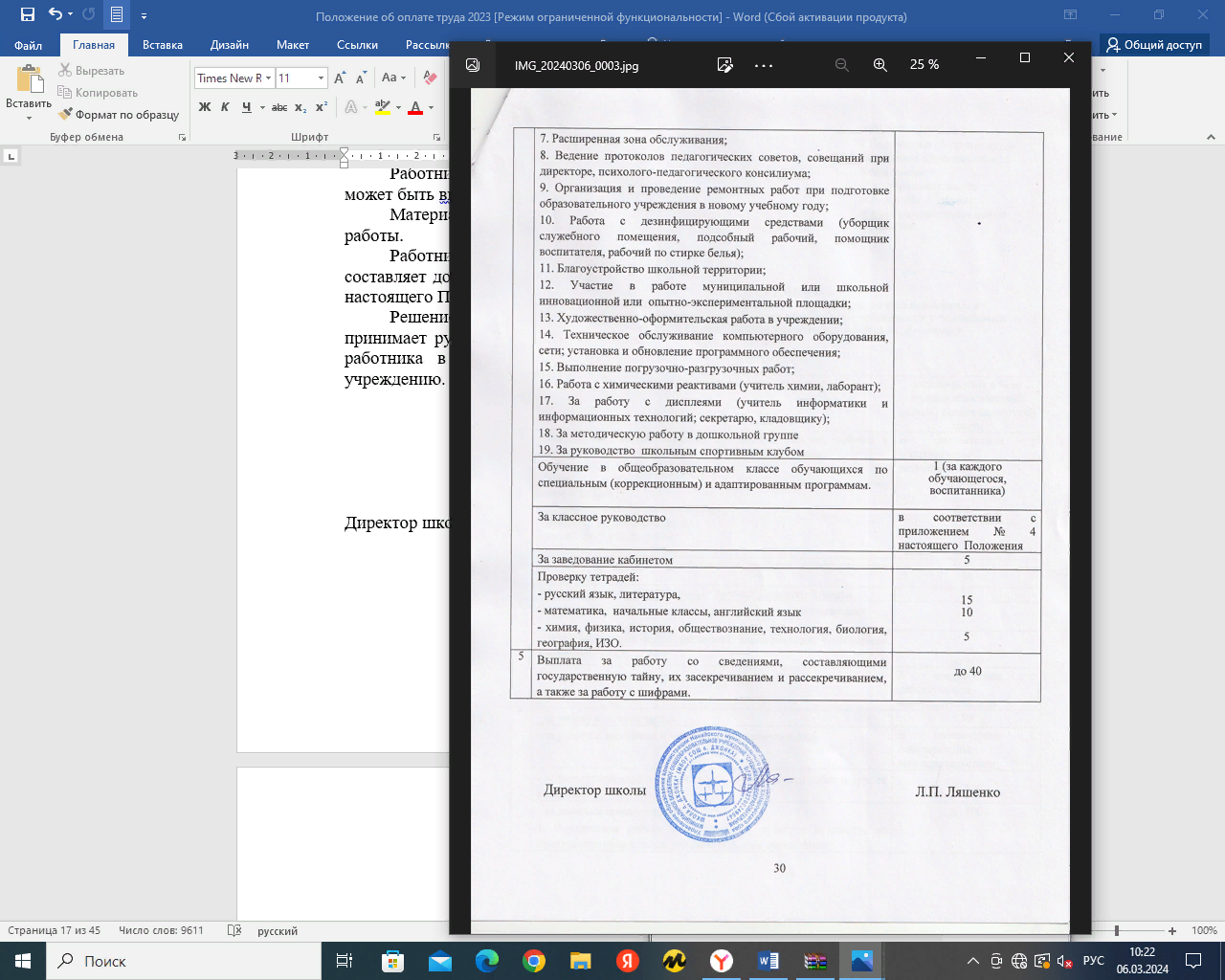
**РАЗМЕРЫ**

***повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| п/п | Показатели специфики работы | Размер повышающего  коэффициента |
| 1 | За работу в коррекционных классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность:  - педагогическим работникам\*  - другим работникам\* | 0,2  0,15 |
| 2 | За работу в организации, осуществляющих психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением:  - педагогическим работникам  - другим работникам\*\* | 0,2  0,15 |
| 3 | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых | 0,2 |
| 4 | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 0,2 |
| 5 | Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов | 0,2 |
| 6 | Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных организаций, учреждений начального и среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения | 0,15 |
| 7 | Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) | 0,3 |

\* непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

\*\* непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом



|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа  п. Джонка» |

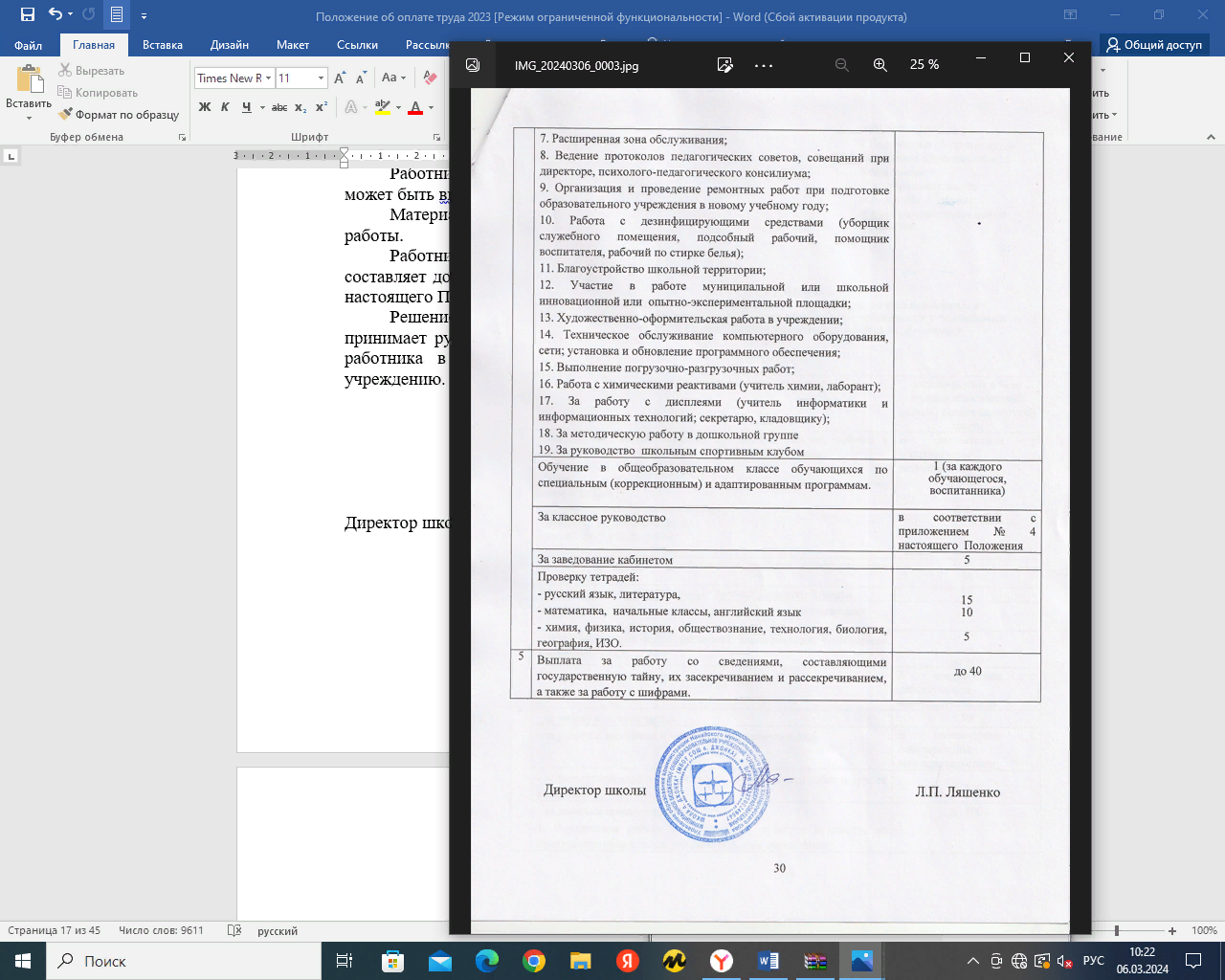
**ПЕРЕЧЕНЬ**

***должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории***

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 в следующих случаях:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| п/п | Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учиты­вать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 2 |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| 2. | Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| 3. | Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания) |
| 4. | Руководитель физического воспитания | Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| 5. | Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| 6. | Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| 7. | Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| 8. | Учитель музыки общеобразовательного учреждения | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель |
| 10. | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре |
| 11. | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физ­культуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются учредителем образовательных организаций на основании письменного заявления работника



|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа  п. Джонка» |

**ПОРЯДОК**

***выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам***

***Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения***

***«Средняя общеобразовательная школа п. Джонка»***

**1. Общие положения**

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Джонка» (далее организация, реализующая образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также осуществляющая образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам)

1.2. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательных отношений осуществляется за счёт средств краевого и федерального бюджетов.

**2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения**

* 1. За счёт краевого бюджета

2.1.1 Размер ежемесячного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам организации устанавливается из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более.

2.1.2. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в классах коррекции производится из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью 12 человек и более.

2.1.3. В классах с наполняемостью менее установленной наполняемости уменьшение размера ежемесячного вознаграждения за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся.

2.1.4. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующее вознаграждение выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе отдельно. Классное руководство двух педагогов в одном классе (классе-комплекте) не допускается.

2.1.5. Размер вознаграждения устанавливается исходя из наполняемости классов, на основании приказа руководителя общеобразовательной организации и табеля наполняемости, пропорционально отработанному в данном месяце количеству дней.

2.1.6. При замещении временно отсутствующего педагогического работника, на которого возложены функции классного руководителя, оплата производится на общих основаниях исходя из наполняемости класса, пропорционально отработанному в данном месяце количеству дней.

2.1.7. В случае необходимости обязанности по классному руководству могут также возлагаться на учителей из числа руководящих и других работников общеобразовательной организации.

2.1.8. Вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя является составной частью фонда оплаты труда и учитывается при расчете оплаты за период временной нетрудоспособности, среднего заработка при начислении отпускных и расчете пенсии.

2.2. За счёт федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в кассе (комплекте-классе) не зависимо от количества обучающихся.а также реализующих общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.2.2. В случае осуществления педагогическим работникам классного руководства в двух классах, вознаграждение назначается за каждый из классов, но не более двух выплат.

2.3. Вознаграждение педагогическим работникам за выполнения функций классного руководителя является составной частью фонда оплаты труда и учитывается при расчёте оплаты за период временной нетрудоспособности, среднего заработка при начислении отпускных и расчёте пенсий.

2.4. На сумму вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам начисляются отчисления в соответствии с действующим законодательством.

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа  п. Джонка» |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

***о порядке и об условиях предоставления единовременных выплат педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения***

***«Средняя общеобразовательная школа п. Джонка»***

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствием со статьёй 1 Закона Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 "О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся" и определяет порядок и условия предоставления педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Джонка» (далее - педагогические работники и организация, осуществляющая образовательную деятельность, соответственно) следующих дополнительных мер социальной поддержки:

1) выплата единовременного пособия в размере четырёх должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации;

2) выплата единовременного пособия в размере трёх должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более;

3) выплата единовременного пособия в размере трёх должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы,

1.2. Выплата каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1-3 пункта 1.1 настоящего раздела, осуществляется по основному месту работы педагогического работника и оформляется приказом руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.3. Педагогические работники имеют право на получение каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1-3 пункта 1.1 настоящего раздела, один раз за весь период трудовой деятельности.

**2. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам единовременного пособия при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.**

2.1. Право на получение единовременного пособия при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (далее - единовременное пособие при поступлении на работу впервые) имеют педагогические работники при соблюдении совокупности следующих условий:

- наличие у педагогического работника диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (далее - диплом);

- трудоустройство педагогического работника в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, являющуюся первым местом трудоустройства за весь период его трудовой деятельности;

- работа на педагогической должности осуществляется по основному месту работы.

* 1. Право на получение единовременного пособия при поступлении на работу впервые сохраняется за педагогическими работниками, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации работали на педагогических должностях.
  2. Выплата единовременного пособия при поступлении на работу впервые осуществляется в размере четырёх должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику в соответствии с трудовым договором.
  3. Для реализации права на получение единовременного пособия при устройстве на работу впервые педагогический работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при устройстве на работу впервые (далее - заявление).

Заявление представляется в течение шести месяцев с даты трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность. Для лиц, указанных в пункте 2.2 настоящего раздела и продолжающих трудовую деятельность на педагогических должностях в той же организации, осуществляющей образовательную деятельность, указанный шестимесячный срок исчисляется с даты выдачи диплома.

* 1. Единовременное пособие при поступлении на работу впервые выплачивается не позднее одного месяца со дня подачи педагогическим работником заявления.

**3. Порядок и условия выплаты педагогическим работникам единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности.**

3.1. Право на получение единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности (далее - единовременное пособие при  
выходе на пенсию) имеют педагогические работники:

- имеющие стаж педагогической деятельности 25 лет и более и увольняющиеся с педагогической должности из организации, осуществляющей образовательную деятельность, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости;

- увольняющиеся с педагогической должности из организации, осуществляющей образовательную деятельность, в связи с выходом на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

3.2. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию осуществляется в размере трёх должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику на дату увольнения.

* 1. Для реализации права на получение единовременного пособия при выходе на пенсию педагогический работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию и соответствующий документ (удостоверение, справку), подтверждающий назначение пенсии по старости или инвалидности.
  2. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию производится одновременно с окончательным расчётом по заработной плате при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности.
  3. При увольнении пенсионера после последующих трудоустройств единовременное пособие при выходе на пенсию не выплачивается, если при предыдущих увольнениях данная выплата была произведена.

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа  п. Джонка» |

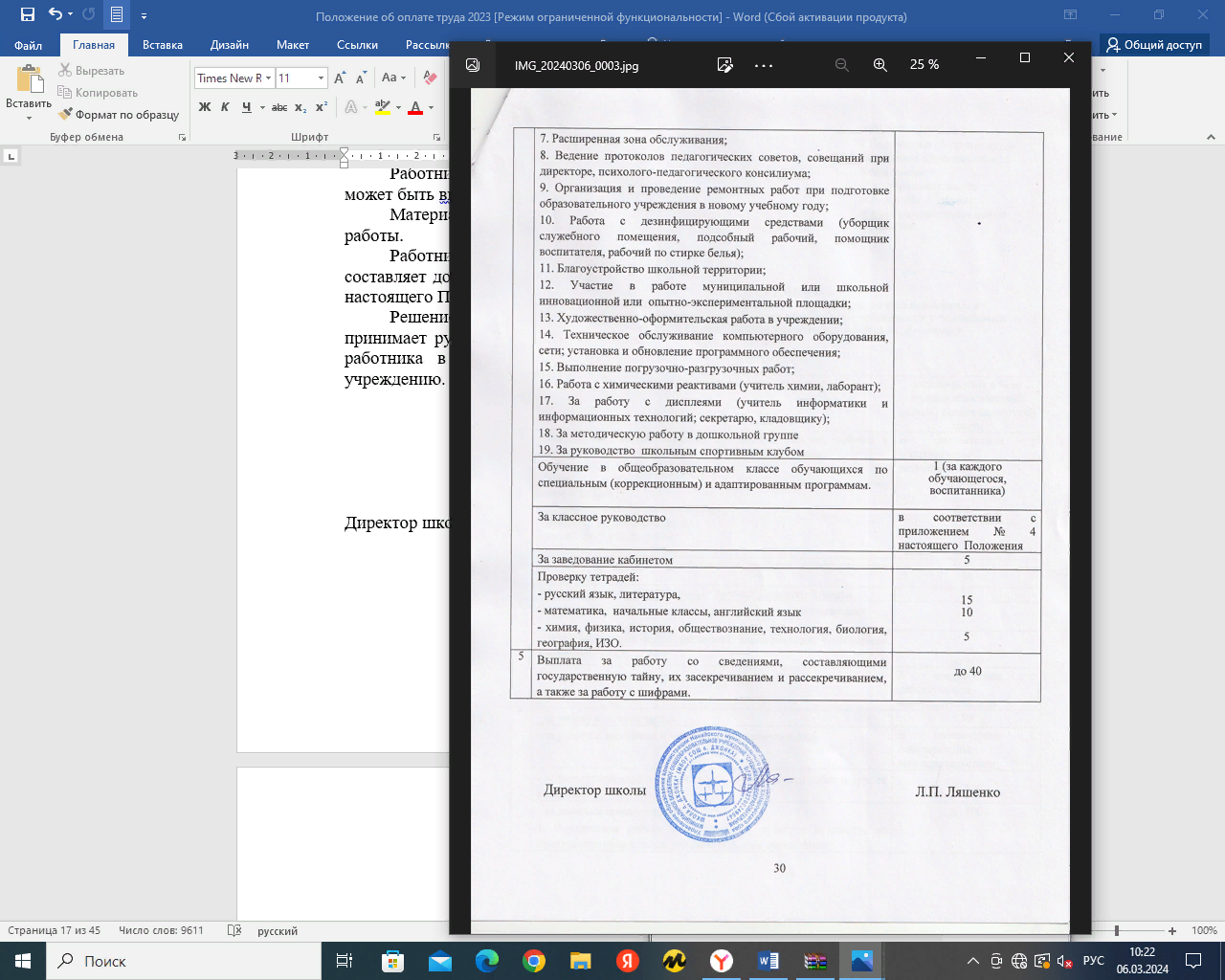
**ПЕРЕЧЕНЬ**

***видов выплат компенсационного характера по должностям в***

***Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении***

***«Средняя общеобразовательная школа п. Джонка»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| п/п | Виды выплат компенсационного характера | Размер доплат в % от оклада(должностного оклада) ставки заработной платы |
| 1 | Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда:  - лаборанту;  - повару;  - шеф – повару;  - уборщику служебных помещений;  - дворнику (в зимний период)  - помощнику воспитателя;  - рабочему по стирке белья | В соответствии с действующим законодательством  4 |
| 2 | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями | 30 |
| 3 | Коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока | 30 |
| 4 | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: | |
| - при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей); | до 100 |
| - за сверхурочную работу | В соответствии с действующим законодательством |
| - за работу в ночное время | 50 |
| - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; | В соответствии с действующим законодательством |
| - за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях; | до 100 |
| - **за дополнительную работу:**  1. Внеклассная работа по физической культуре и спорту, не предусмотренная планом образовательного учреждения;  2. Работа с учреждениями дополнительного образования в рамках платного дополнительного образования;  3. Осуществление функций контрактного управляющего;  4. Руководство предметными методическими объединениями;  5. Выполнение функций дефектолога, логопеда, социального педагога, олигофренопедагога;  6. Организация питания обучающихся;  7. Организация работы по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности;  8. Организация работы по ГО ЧС, антитеррористической безопасности;  9. Организация антикоррупционной политики;  10. Работа с пенсионным фондом;  11. Организация работы школьного музея;  12. Ведение школьного сайта, администрирование системы dnevnik.ru;  13. Увеличение объёма работы в осенне-зимний период (листопад) и период неблагоприятных метеоусловий (дворнику, рабочему по комплексному обслуживанию здания);  14. Выполнение аварийных работ;  16. За организацию группы здоровья для работников образовательного учреждения;  17. Подотчёт денежных средств;  18. За проведение работ по текущему ремонту при эксплуатации электроустановок.  19. За работу по обустройству территории дошкольной группы.  20. За работу по уборке помещений расположенных на территории от пыли и мусора.  21. За ремонт и строительство игрового оборудования.  22.За изготовление костюмов и атрибутов к детским праздникам | до 100 |
| **- за работу не входящую в круг должностных обязанностей работника:**  1. Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов;  2. Работа в составе школьных комиссий, советов, команд и т.д.);  3. Участие в выполнении текущего ремонта (в зависимости от объёма выполненных работ);  4. Сопровождение обучающихся во время перевозки автобусом;  5. Поднос и вынос воды (отсутствие водопровода, канализации):  - уборщик служебного помещения  - лаборант  - подсобный рабочий;  - помощник воспитателя;  - рабочий по стирке белья  6. Ведение делопроизводства;  7. Расширенная зона обслуживания;  8. Ведение протоколов педагогических советов, совещаний при директоре, психолого-педагогического консилиума;  9. Организация и проведение ремонтных работ при подготовке образовательного учреждения в новому учебному году;  10. Работа с дезинфицирующими средствами (уборщик служебного помещения, подсобный рабочий, помощник воспитателя, рабочий по стирке белья);  11. Благоустройство школьной территории;  12. Участие в работе муниципальной или школьной инновационной или опытно-экспериментальной площадки;  13. Художественно-оформительская работа в учреждении;  14. Техническое обслуживание компьютерного оборудования, сети; установка и обновление программного обеспечения;  15. Выполнение погрузочно-разгрузочных работ;  16. Работа с химическими реактивами (учитель химии, лаборант);  17. За работу с дисплеями (учитель информатики и информационных технологий; секретарю, кладовщику);  18. За методическую работу в дошкольной группе  19. За руководство школьным спортивным клубом | до 150 |
| Обучение в общеобразовательном классе обучающихся по специальным (коррекционным) и адаптированным программам. | 1 (за каждого обучающегося, воспитанника) |
| За классное руководство | в соответствии с приложением № 4 настоящего Положения |
| За заведование кабинетом | 5 |
| Проверку тетрадей:  - русский язык, литература,  - математика, начальные классы, английский язык  - химия, физика, история, обществознание, технология, биология, география, ИЗО. | 15  10  5 |
| 5 | Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами. | до 40 |



|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 7  к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа  п. Джонка» |

**ПОРЯДОК**

***назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа п. Джонка» (далее - учреждение)***

1. **Общее положение**

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Джонка»

* 1. Выплаты за стаж непрерывной работы в организациях системы образования (далее - надбавка) производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в организациях системы образования, дающего право на получение этой надбавки.
  2. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в организациях системы образования, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Руководящим работникам, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет –10 процентов;

- от 3 до 5 лет – 20 процентов;

- от 5 до 10 лет – 30 процентов;

- свыше 10 лет – 35 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I – IV классов) при стаже непрерывной работы:

- до 2 лет – 15 процентов;

- от 2 до 5 лет – 20 процентов;

- от 5 до 10 лет – 25 процентов;

- свыше 10 лет – 35 процентов.

1.2.3. Учителям I - IV классов при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет – 20 процентов;

- свыше 5 лет – 35 процентов.

1.2.4. Другим работникам учреждений системы образования при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет – 10 процентов;

- от 5 до 10 лет – 15 процентов;

- от 10 до 15 лет – 20 процентов;

- свыше 15 лет – 30 процентов.

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

***2*. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки**

2.1. Для назначения надбавки за стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в организациях системы образования. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются периоды работы в:

- дошкольных образовательных организациях;

- общеобразовательных организациях;

- профессиональных образовательных организациях;

- образовательных организациях высшего образования;

- организациях дополнительного образования;

- организациях дополнительного профессионального образования;

- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- Краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";

- Краевом государственном бюджетном образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи "Краевой центр психолого-медико-социального сопровождения";

- Краевом государственном казенном учреждении "Региональный центр оценки качества образования";

- Краевом государственном казенном учреждении "Центр бухгалтерского учета и ресурсного обеспечения образования";

- Краевом государственном казенном учреждении "Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и постинтернатному сопровождению";

- министерстве образования и науки Хабаровского края;

- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

2.2. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

- руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель организации по рекомендации аттестационной комиссии организации.

Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы одной организации системы образования на работу в другую организацию системы образования при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

2.4. При увольнении из организации системы образования по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другую организацию системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из учреждения системы образования по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

2.6. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

2.7. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.8. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при поступлении на работу в организацию системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

2.9. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- требование профсоюзного органа.

2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном учреждении системы образования на работу в другое учреждение системы образования меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается администрацией учреждения системы образования в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

***3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки***

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

***4. Порядок начисления и выплаты надбавки***

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленной на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

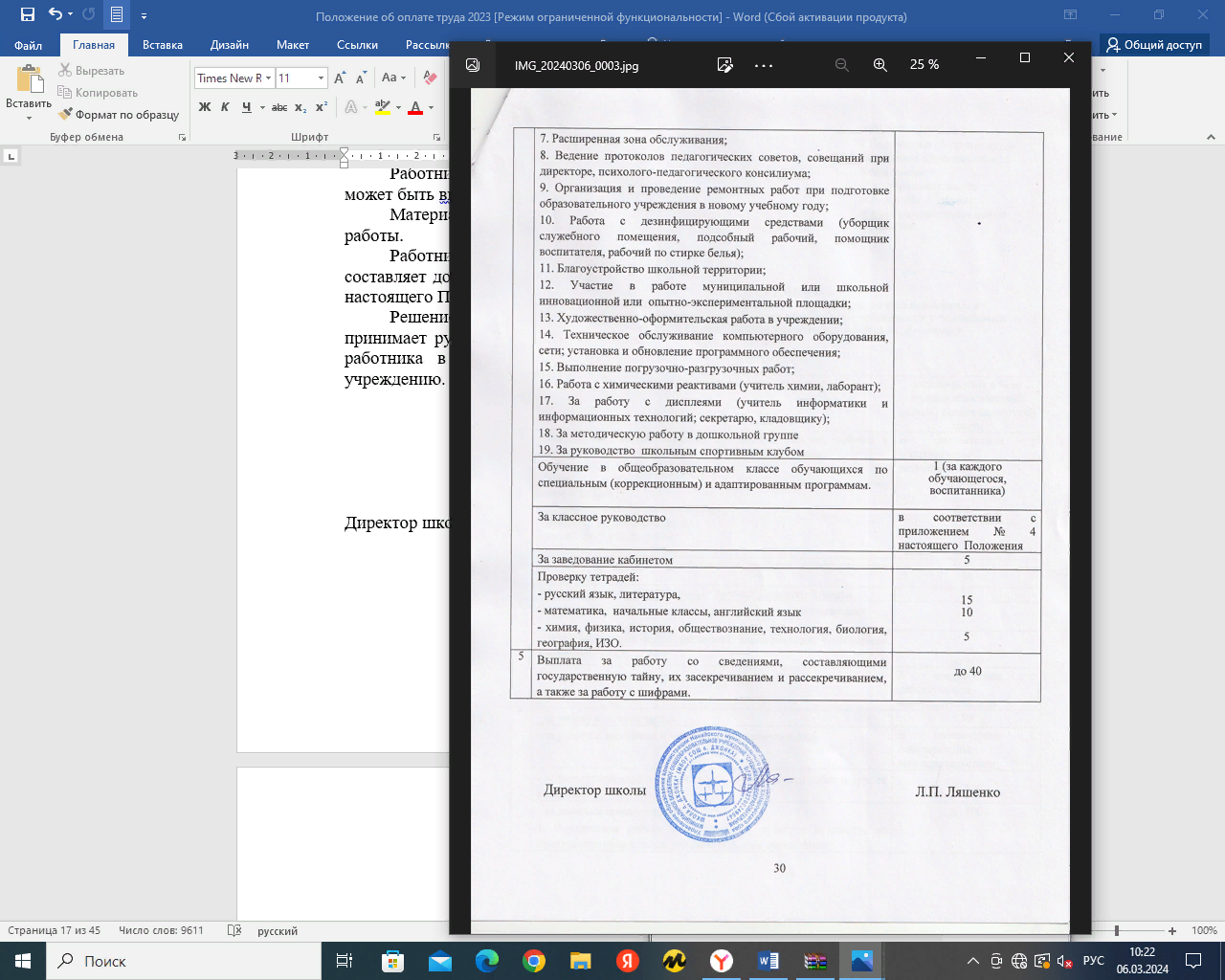
Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

***5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки***

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.



|  |
| --- |
| ППРИЛОЖЕНИЕ № 8  к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа  п. Джонка» |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

***о порядке установления стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Джонка»***

**1.Общие положения**

1.1.    Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением главы администрации Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1039 «Об утверждении Перечня  видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района», постановлением администрации Нанайского муниципального района от 21.08.2013 № 1005 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края» и определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Джонка» (далее – организации).

1.2.      Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной   заинтересованности работников организации к высокой результативности и эффективности работы, инновационной деятельности, развитию творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.3. Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы,

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

- выплаты за профессиональное мастерство, классность;

- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение       особо     важных и срочных работ.

**2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.1.     Стимулирующие выплаты за качество работы, назначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

2.2. Состав Комиссии определяется общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора.

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

2.3.     Основными задачами Комиссии являются:

-         оценка результатов деятельности работников организации;

-         подготовка   протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.4.      Установление стимулирующих выплат за качество работы, работникам организации осуществляется в соответствии с решением созданной Комиссии для оценки работы работников организации. Оценка происходит согласно установленным показателям   и осуществляется по периодам согласно пункту 2.5. настоящего Положения.

2.5.  Стимулирующие выплаты за качество работы устанавливаются не менее одного раза в месяц (по итогам работы за предыдущий период).

2.6. Размеры стимулирующих выплат за качество работы, работникам организации определяются Комиссией в соответствии настоящим Положением.

2.7.  Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат за качество работы открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.8. На основании протокола Комиссии директор издает приказ об утверждении стимулирующих выплат за качество работы  работникам.

2.9.  Основанием для оплаты стимулирующих выплат за качество работы, является приказ директора с указанием конкретного размера стимулирующей выплаты за качество работы каждому работнику организации.

2.10.    Работнику организации, проработавшему неполный отчетный период в связи с временной нетрудоспособностью, уходом в отпуск, увольнением, стимулирующая выплата за качество работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.12.    Премирование по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается в целях поощрения работников организации за общие результаты труда за соответствующий период времени.

Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности организации. Перечень показателей для установления премиальных выплат по итогам работы работников организации представлены в настоящем Положении.

2.14. Премирование за выполнение особо важных и срочных работ работникам организации предусматривается в целях поощрения за общие результаты труда.

Перечень показателей для установления премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ работникам организации представлен в настоящем Положении.

2.15. Комиссия принимает решение о размере  выплаты премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) за выполнение особо важных и срочных работ работникам организации открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии директор издает приказ об утверждении премии по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ работникам. Премиальные выплаты носят единовременный  характер.

2.16.    Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также

средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.17. Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютном размере (баллах, рублях и в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы).

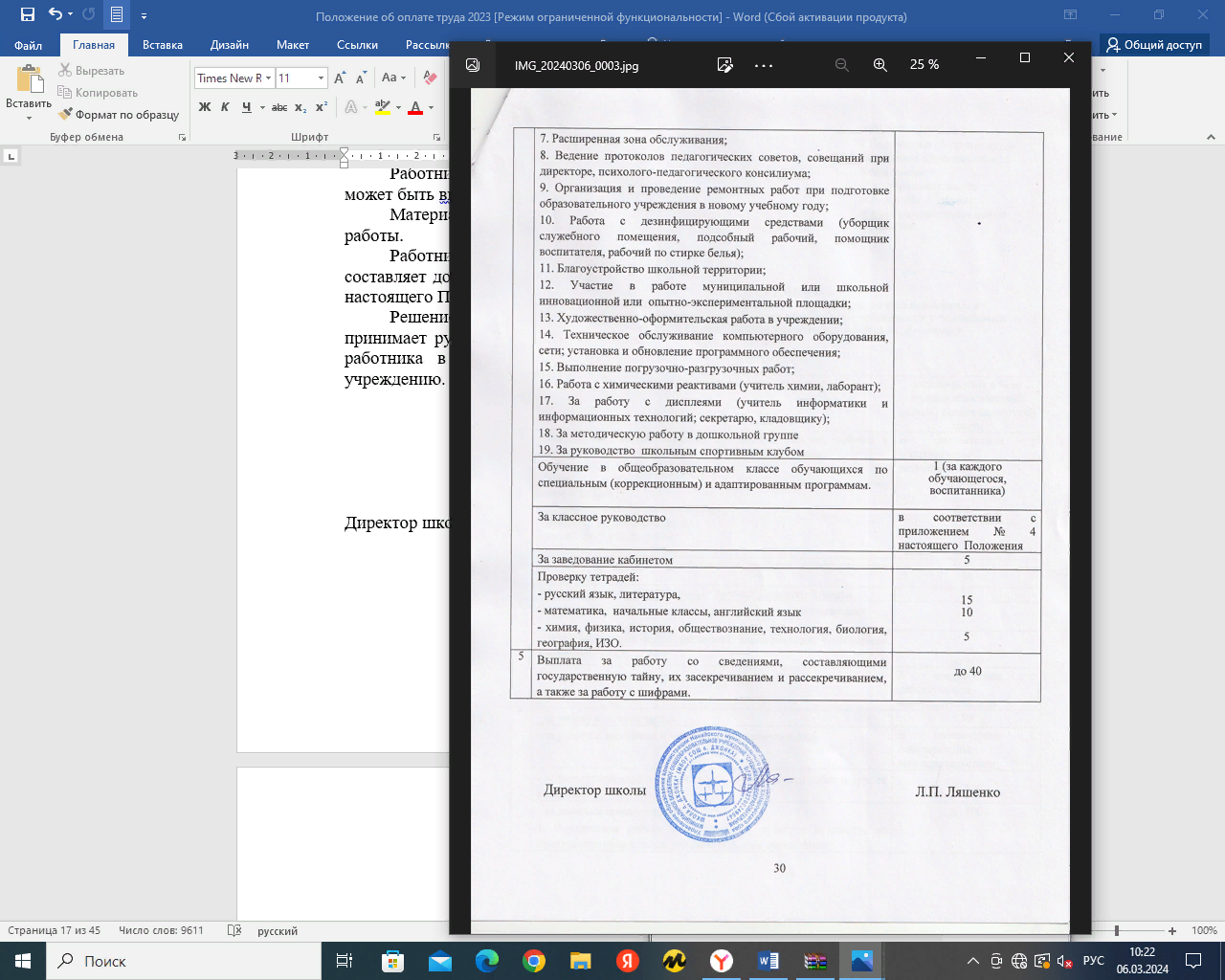
2.18. Стимулирующие выплаты работникам организации могут уменьшаться или отменяться полностью при:

- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, требований безопасности, пожарной безопасности;

- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;

- наличии дисциплинарного взыскания.

2.19. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляется приказом директора.



|  |
| --- |
| ППРИЛОЖЕНИЕ № 9  к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа  п. Джонка» |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

***о порядке и условиях выплаты***

***материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Джонка»***

**I. Общее положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п.Джонка» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18.02.2019 года № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района», постановлением администрации Нанайского муниципального района от 30.12.2016г. № 832 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края, Муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение устанавливает размер и порядок выплаты материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Джонка» (далее – Учреждение) и является неотъемлемой частью Положения об оплате труда.

1.3. Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения по основному месту работы один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.4. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам Учреждения осуществляется за счет средств краевого бюджета.

**2. Порядок и условия выплаты материальной помощи**

2.1. Материальная помощь предоставляется работнику Учреждения в течение года по его личному заявлению.

2.2. Работник Учреждения, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

2.3. Работнику Учреждения, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

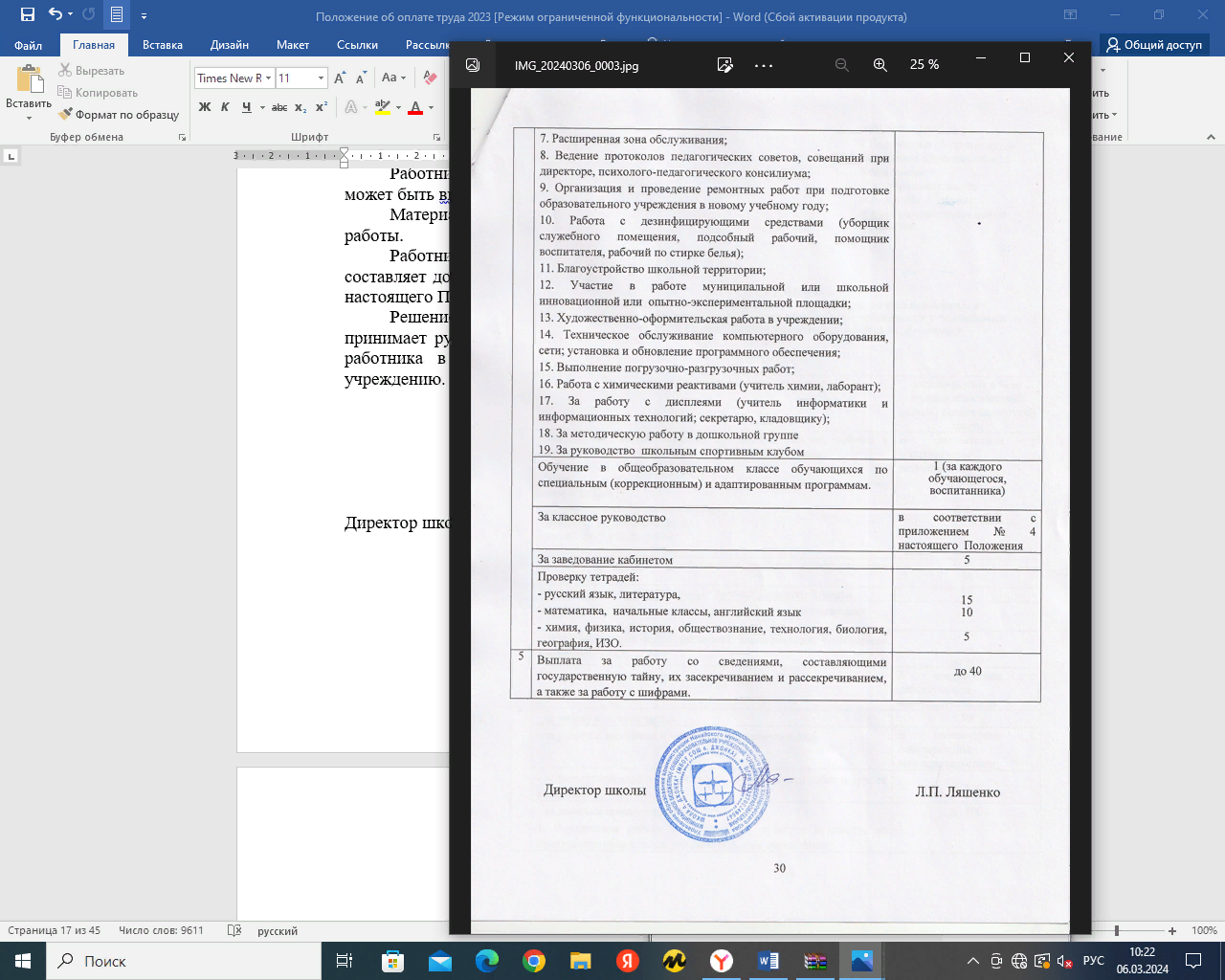
2.4. Работникам Учреждения, уволившимися в течение года, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

2.5. Работникам Учреждения, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также, работникам, уволенным, по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.6. Работникам Учреждения, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

2.7. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска, выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска, по заявлению работника.

2.8. Работникам Учреждения, работающим на не полной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.



**Показатели**

**для установления премиальных выплат по итогам работы педагогических работников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Размер премии | Период действия |
| 1 | Активное участие в общественной жизни организации | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |
| 2 | Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |
| 3 | Участие во внешних проектах, сетевом взаимодействии | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |
| 4 | Развитие инфраструктуры образовательного учреждения (создание новых структурных подразделений, спортплощадок, игровых площадок и др.) | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |
| 5 | К профессиональному празднику «День учителя» | 1000 | Единовременно |
| 6 | К календарным праздничным датам: Международному женскому дню, Дню защитника Отечества | 500 | Единовременно |
| 7 | По итогам работы образовательного учреждения за календарный год с учетом личного вклада работника | До 3000 | Единовременно |
| 8 | Организация летнего отдыха | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |
| 9 | Отсутствие нарушений трудовой (финансовой) дисциплины | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |

**Показатели**

**для установления премиальных выплат по итогам работы учебно -вспомогательного и технического персонала**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Размер премии | Период действия |
| 1 | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |
| 2 | Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |
| 3 | По итогам работы образовательного учреждения за календарный год с учетом личного вклада работника | До 3000 | Единовременно |
| 4 | Строительство построек на территории образовательного учреждения | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |
| 5 | Активное участие в общественной жизни организации | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |
| 6 | К календарным праздничным датам: Международному женскому дню, Дню защитника Отечества | 500 | Единовременно |
| 7 | Подготовка образовательного учреждения к летнему оздоровительному периоду | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |

**Показатели**

**для установления премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ педагогическим работникам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Размер премии | Период действия |
| 1 | Проведение районных и краевых мероприятий | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |
| 2 | Участие в профессиональных конкурсах | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |
| 3 | Выполнение работы для обеспечения уставной деятельности учреждения | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |

**Показатели**

**для установления премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ учебно -вспомогательного и технического персонала**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Размер премии | Период действия |
| 1 | Выполнение непредвиденных, срочных, аварийных работ | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |
| 2 | Выполнение работы для обеспечения уставной деятельности учреждения | До 100 % размера должностного оклада | Единовременно |