

РАССМОТРЕНО

На собрании трудового коллектива
«02» мая 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МБОУ СОШ
Гайтерского сельского поселения
от 02 мая 2024 г. № 35

с изменениями от 02.09.2024 г.
приказ № 65 от 02.09.2024г.

с изменениями от 11.10.2024 г.
приказ № 73 от 11.10.2024г.

Д.В.Коленченко



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа
Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района
Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- постановлением администрации Комсомольского муниципального района от 02.05.2024 № 344 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования, подведомственных управлению образования администрации Комсомольского муниципального района Хабаровского края»

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых

за счет средств субвенций краевого бюджета»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета»;

- постановлением администрации Комсомольского муниципального района от 17.07.2015 № 495 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района»;

- постановлением администрации Комсомольского муниципального района от 31.12.2019 № 1483 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Комсомольского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников МБОУ СОШ Гайтерского с. п., подведомственного управлению образования администрации Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее - управление образования администрации муниципального района): дошкольные образовательные учреждения, общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования.

1.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ СОШ Гайтерского с.п., подведомственного управлению образования администрации муниципального района (далее – Учреждение), формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению 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 начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее – гарантированный размер оплаты труда).

1.5. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми 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. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ Гайтерского сельского поселения

2.1. Основные условия оплаты труда работников МБОУ СОШ Гайтерского сельского поселения

2.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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 администрации муниципального района на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. 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 Учреждения 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 и постановлением администрации муниципального района.

Установление величины минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы осуществляется учредителем Учреждения.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в

объеме:

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

- 10 часов в неделю –руководителю Учреждения, осуществляющего в качестве основной цели его деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 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 Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.1.5. Выплаты компенсационного характера, указанные в разделе 2.7 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет бюджета Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района».

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления, указанные в разделе 2.8 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением

главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района».

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

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

2.1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится 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 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2.2. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте;
- за специфику работы в отдельном Учреждении (отделении, группе, классе);
- молодому специалисту¹.

Для целей настоящего Положения под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией на педагогическую должность, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

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

Для педагогических работников, которые в период обучения в образователь-

ной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и продолжающих указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

Действие статуса молодого специалиста приостанавливается, а впоследствии возобновляется в следующих случаях:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления на обучение по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения и защиты кандидатской диссертации (общий срок не более трех лет);
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В случае поступления в течение 30 дней со дня прекращения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, статус молодого специалиста сохраняется при условии, что период работы в этих образовательных организациях составит в совокупности не менее трех лет.

Размер выплаты молодому специалисту – 35 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

Выплаты начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

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 согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.2.3. 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».

2.2.4. 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 образовательном Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год по состоянию на 01 сентября (начало учебного года).

2.2.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же Учреждении руководителем Учреждения, определяется учредителем Учреждения – администрацией муници-

пального района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самим Учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя Учреждения по совместительству в другом Учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения администрации муниципального района.

2.2.6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

2.2.7. При расчете 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 правовым актом управления образования администрации муниципального района.

2.2.8. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных бюджетных учреждений системы образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального района, в соответствии с *Приложением № 6* к настоящему Положению.

2.2.9. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию « педагог-наставник, педагог-методист», к должностным окладам (ставкам заработной платы) устанавливается доплата в следующих размерах:

«педагог-наставник» - 30%

«педагог – методист» - 20%

2.2.10. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается в соответствии с Положением о выплате ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных учреждений Комсомольского муниципального района Хабаровского края (приложение № 12 к настоящему Положению)»;

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается выплаты за специфику работы в отдельном Учреждении (отделении, группе, классе).

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2-2.5, 2.6, 2.7)

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

2.4.2. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте;

- за специфику работы в отдельном Учреждении.

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

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Перечнем в **Приложении № 4** к настоящему Положению.

2.5.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается выплата за специфику работы в отдельном Учреждении.

2.6. *Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера*

2.6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учре-

ждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений системы образования определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными правовыми актами муниципальных бюджетных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района Хабаровского края.

2.6.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются администрацией муниципального района.

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

2.6.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются Учреждением в размере на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

2.6.6. Выплаты компенсационного характера для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с 2.7 настоящего Положения.

2.6.7. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты за:

- наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов;
- наличие ученой степени доктора наук – 20 процентов;
- наличие ученого звания «доцент» – 10 процентов;
- наличие ученого звания «профессор» – 20 процентов;
- наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения – 10 процентов.

Выплаты за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, устанавливаются:

- 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;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

2.7. *Порядок и условия установления выплат компенсационного характера*

2.7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных Учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера (**Приложение № 11**):

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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 – вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, за проверку тетрадей, заведование кабинетом, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог – наставник», «педагог – методист») и т.д.);

- за специфику работы в отдельном Учреждении (отделении, группе, классе).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в **Приложении № 2** настоящему Положению.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и

разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района».

2.7.2. 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.

2.7.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями 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 Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» и постановлением главы Комсомольского муниципального района Хабаровского

края от 10.12.2020 №29-пг «Об утверждении Положения о размере, условиях и порядке установления районного коэффициента к заработной плате, пособиям, стипендиям и компенсациям и процентной надбавки к заработной плате, выплачиваемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района Хабаровского края» применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.7.5. 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), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7.6. 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.

2.7.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно 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 Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.8. 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.

2.7.9. 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.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада).

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

2.7.10. 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.

2.7.11. Работнику, чья зарплата не достигает установленного уровня минимального размера оплаты труда (федерального или в определенных случаях регионального), выплачивается надбавка (повышающий коэффициент) до гарантированного размера оплаты труда и увеличивается на соответствующие районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Данный вид выплат учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Если работник трудится неполное рабочее время или является совместителем, то его зарплата может быть ниже минимального размера оплаты труда, но минимальный ее порог определяется как часть минимального размера оплаты труда, пропорциональная отработанному времени.

2.8. *Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера*

2.8.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Учреждения к высокой результативности и качеству труда.

2.8.2. В соответствии с Разъяснением видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных Учреждениях, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009

№ 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района» в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат (*Приложение № 10*):

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за работу в сельской местности;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за классность;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- молодому специалисту¹.

Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности к окладам специалистов, работающих в Учреждении (согласно Перечню должностей, приведенных в *Приложении № 8* к настоящему Примерному Положению) составляет 25%.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам Учреждений, приведены в *Приложении № 1* к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные зва-

ния, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

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, согласно *Приложению № 3* к настоящему Положению.

2.8.3. Осуществление выплат стимулирующего характера руководителям Учреждения, устанавливаемых в целях материальной заинтересованности в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы организации выплачиваются руководителю Учреждения по решению учредителя, в ведении которого находится Учреждение.

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

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

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются 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 Учреждения и утвержденными локальным правовым актом Учреждения.

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

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

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

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

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

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

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основа-

нии Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

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

Надбавка за классность утверждается руководителем Учреждения, выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

2.8.8. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества труда за качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, инициативность, дисциплинированность.

Премияльные выплаты устанавливаются: в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, или фиксированной суммой.

Премия выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.8.9. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных учреждений образования Комсомольского муниципального района Хабаровского края, в соответствии с *Приложением № 5* к настоящему Положению.

2.8.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, направленных Учреждением на оплату труда работников, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.8.11. 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.

2.9. Иные вопросы оплаты труда

2.9.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного Учреждения.

2.9.2. Управление образования администрации муниципального района в праве устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются

локальным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с *Приложением № 7* к настоящему Положению.

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

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

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

2.9.6. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад руководителя Учреждения.

2.9.7. Увеличение (индексация) размеров окладов (должностных окладов) работников МБОУ СОШ Гайтерского сельского поселения производится с целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги на основании приказа руководителя МБОУ СОШ Гайтерского сельского поселения

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 02 мая 2024 г. №35

РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МБОУ СОШ Гайтерского с. п. за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», в процентах

Показатели квалификации	ПКГ должностей педагогических работников(приказ от 05.05.2008. №216н)	Заместители руководителей учреждений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	-
Вторая квалификационная категория	10	-
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук	20	20
Наличие ученого звания «доцент»	10	10
Наличие ученого звания «профессор»	20	20
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 02 мая 2024 г. № 35

РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе), устанавливаемые работникам Гайтерского с.п.

№ п/п	Показатели специфики работы	Размеры выплат
1	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях: педагогическим работникам и другим специалистам другим работникам	0,2 0,15
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
4	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	0,15
5	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
6	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 02 мая 2024 г. №35

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

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 1
--	---

1	2
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), «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель – организатор	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасно-

1	2
основ безопасности жизнедеятельности	сти жизнедеятельности» (ОБЖ), «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР) в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР)
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)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
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)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

1	2
образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

- Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются администрацией Комсомольского муниципального района Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 02 мая 2024 г. № 35

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

1. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате учреждения такой должности.
-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 02 мая 2024 г. № 35

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам МБОУ СОШ Гайтерского с.п.

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) работникам МБОУ СОШ Гайтерского с.п.(далее – Учреждение), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям Учреждений, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет – 15 процентов;
- от 2 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 30 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1-4 классов) и другим работникам при стаже 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.

1.1.3. Учителям 1 – 4 классов при стаже работы:

- до 5 лет – 20 процентов;
- свыше 5 лет – 35 процентов.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам муниципальных бюджетных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района Хабаровского края осуществляется за счет средств краевого бюджета, местного бюджета.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных Учреждениях;
- общеобразовательных Учреждениях;
- профессиональных образовательных Учреждениях;
- образовательных Учреждениях высшего образования;
- Учреждениях дополнительного образования;
- Учреждениях дополнительного профессионального образования;
- Учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- централизованных бухгалтериях муниципальных районов и городских округов Хабаровского края.

2.1.2. Время обучения работников Учреждения в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных Учреждениях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

2.1.4. 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 Учреждения по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения.

2.1.5. 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 26.10.2004 № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

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 и (или) сведения о

трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (из должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных 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, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

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 руководителей Учреждений системы образования.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 02 мая 2024 г. № 35

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МБОУ СОШ Гайтерского с.п.

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (далее – вознаграждение) педагогическим работникам МБОУ СОШ Гайтерского с.п., реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования:

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

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательных Учреждений осуществляется за счет средств краевого и федерального бюджетов.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета:

2.1.1. Размер вознаграждения составляет 1000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

- 14 человек и более в классе для муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных в сельском населенном пункте, в том числе в классах компенсирующего обучения;

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше 14 человек, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника. Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. За счет средств федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 10 000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классе-комплекте) независимо от количества обучающихся, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

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

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, нормативными правовыми актами администрации Комсомольского муниципального района Хабаровского края).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 05 мая 2024 г. № 35

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты материальной помощи работникам
МБОУ СОШ Гайтерского с.п.

Общие положения

Настоящим Положением устанавливается порядок выплаты материальной помощи работникам МБОУ СОШ Гайтерского с.п.(далее – учреждение)

1. Из фонда оплаты труда Учреждения работнику по его письменному заявлению к ежегодному оплачиваемому отпуску или в другое время в течение календарного года выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основному месту работы.

Работникам Учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (но не более чем по одной ставке).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на день начала отпуска.

2. Работнику, отработавшему в Учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец календарного года и проработавшему в Учреждении не менее трех месяцев, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

3. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, проработавшему в Учреждении не менее трех месяцев, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) материальная помощь работнику Учреждения не выплачивается.

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производятся.

4. 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 календарном году, исключая периоды нахождения в указанных отпусках.

5. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда Учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 02 мая 2024 г. № 35

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей работников МБОУ СОШ Гайтерского с.п.

Выплата в размере 0,25% устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям следующих работников:

- педагогические работники;
 - руководящие работники;
 - специалисты, по квалификационным требованиям к должностям которых является необходимым наличие средне-специального или высшего образования, в том числе
 - инженер,
 - заведующий библиотекой,
 - библиотекарь,
 - главный бухгалтер,
 - заведующий хозяйством,
 - бухгалтер,
 - руководитель структурного подразделения.
-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 02 мая 2024 г. № 35

ПОЛОЖЕНИЕ

Об установлении размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работникам

№ п/п	Должность	Оклад
Федеральный бюджет		
Педагогический персонал		
1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях	10 502,0
Краевая субвенция		
Педагогический персонал		
2	Педагог дополнительного образования	9579,00
3	Педагог-психолог	10 249,00
4	Социальный педагог	9579,00
5	Учитель	10 502,0
Учебно-вспомогательный персонал		
6	Библиотекарь	7765,00
7	Бухгалтер	7894,00
Обслуживающий персонал		
8	Вахтер	4902,0
9	Дворник	4902,0
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	4902,0
11	Сторож	4902,0
Местный бюджет		
Обслуживающий персонал		
12	Повар	4092,00
13	Кухонный рабочий	4092,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 02 мая 2024 г. № 35

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ Гайтерского сельского поселения

ГЛАВА I

1. Общие положения

1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат разработан в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа Гайтерского сельского поселения, (далее – Положение) и определяет основания и порядок установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам учреждения, утвержденных постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета».

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

2.1 Размеры выплат стимулирующего характера определяются на основании критериев и показателей оценки качества профессиональной деятельности работников, установленных в Учреждении в соответствии с его уставными задачами и в пределах фонда оплаты труда.

2.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.3. Показатели пересматриваются по результатам работы ежеквартально.

2.4. Итоговая сумма баллов, по которым определяется размер стимулирующих выплат, определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат с участием представительного органа работников на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекшее время.

2.5 Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты работникам, делится на общее количество набранных работниками баллов. Исходя из ко-

личества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных работнику баллов.

2.6 При неполной нагрузке итоговая сумма баллов по должности устанавливается пропорционально фактической нагрузке.

3. Порядок выплат стимулирующего характера

Размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения утверждаются приказом директора на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

ГЛАВА II

Критерии и показатели оценки результативности деятельности работников:
- педагогические работники

№	Направления	Показатели	Баллы
1	Реализация дополнительных проектов (экспурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	1. Количество организованных дополнительных проектов; доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах.	0-1
2	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1. Общие показатели успеваемости и качества знаний учащихся по результатам аттестации, в т.ч. по результатам ЕГЭ, ГИА. 2. Увеличение количества учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации;	0-2
3	Успешность учебной работы	Общие показатели успеваемости и качества знаний учащихся за четверть, подготовка к экзаменам	0-2
4	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	1. Регулярность участия учеников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др.; доля обучающихся – победителей и призеров конкурсов, соревнований, проводимых на достижение положительной динамики развития вос-	0-3

		питанников.	
5	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	1.Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы и организация контроля за сохранностью учебников.	0-5
6	Методическая и инновационная деятельность педагогического работника	2.Количество выступлений на педсовете, методобъединении. 3. Участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях. 4. Активное использование современных образовательных технологий, в т.ч. ИКТ в учебно-образовательном процессе; участие в сетевых сообществах педагогов. 5. Своевременное заполнение электронного журнала на сайте «Дневник.ру». 6. Участие в работе экспертных групп, комиссий ГИА и ЕГЭ. 7. Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер-классов, открытых уроков, семинаров, статьи в СМИ, публикации в Интернете, наличие собственного сайта и др.	0-5 0-5 0-3 0-3 0-1 0-5
7	Уровень соблюдения требований ОТ и ТБ; уровень соблюдения ОТ в учебном помещении (кабинете, спортивном зале, лаборатории и т.д.)	1.Отсутствие несчастных случаев 2.Своевременное проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни (классные часы, внеклассные мероприятия и др.)	0-2 0-2
8	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с участниками образовательных взаимоотношений. Работа с детьми находящимися в СОП.	1. Организация дополнительной занятости социально-неблагополучных детей в каникулярное время. 2. Вовлечение детей «группы риска» в общественно-полезную деятельность, наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями. 3. Отсутствие жалоб со стороны обучающихся и их родителей, коллег. 4. Охват горячим питанием учащихся. 5. Контроль посещения уроков уча-	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2

		щимися и за опоздавшими.	
9	Организация физкультурно-оздоровительной работы	Охват учащихся занятиями в спортивной секции (в процентах).	0-1
10	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества образовательной услуги)	Выполнение образовательных программ	0-3
11	Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Работа творческих групп педагогов по внедрению и применению в своей деятельности новых стандартов в образовании 2. Работа с учащимися по развитию научного сообщества учащихся «Траверз»	0-3 0-3
	Максимальный балл		59

- заместитель директора УВР

№	Показатели	баллы
1	Выполнение плана внутришкольного контроля, методической работы	0-6
2	<u>Высокий</u> уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	0-6
3	Организация предпрофильного и профильного обучения	0-3
4	Сохранение контингента учащихся в 1—11 классах	0-6
5	Качественный состав педагогических кадров, работа с молодыми специалистами	0-3
6	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-6
7	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, исполнительская дисциплина	0-3
8	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	0-3
9	Подготовка и участие в конкурсах педмастерства (школьный, районный)	0-3
10	Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения, участие в пилотных проектах или исследованиях	0-6
11	Участие во внешних проектах, участие в сетевом взаимодействии	0-5
	Максимальный балл	50

- педагог-психолог

Показатель	Метод измерения	Оценка в баллах
1 Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	выполнено/не выполнено	0-3
2. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	выполнено/не выполнено	0-3
3. Проведение консультаций для учителей	выполнено/не выполнено	0-3
4. Проведение консультаций для родителей	выполнено/не выполнено	0-3
5. Организация и проведение тематических мероприятий	выполнено/не выполнено	0-3
6. Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы	выполнено/не выполнено	0-3
7. Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, своевременность и качество представления документации и отчетности, планов, нормативных документов, программ)	выполнено/не выполнено	0-2
Максимальный балл		20

[illegible]

	руководителей и учащихся)	ствия учащихся Отсутствие: - положительной динамики участия учащихся	
4	Медиасопровождение	Наличие: - 6 и более в месяц публикаций на школьном сайте, в школьной группе в соцсетях. Отсутствие: - 6 и менее в месяц	0-5
Максимальный балл			20

- главный бухгалтер

№	Показатели	
1	Повышение квалификации	0-5
2	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	0-2
3	Своевременное и качественное формирование информационной системы бюджетного учета и отчетности.	0-2
4	Обеспечение исполнения бюджета (муниципального задания) с соблюдением требования законодательства.	0-3
5	Своевременное и качественное ведение документации, правильность формирования, оформление, шифровка в соответствии с номенклатурой дел, обеспечение сохранности и сдача в архив.	0-2
6	Своевременное проведение инвентаризации	0-2
7	Итоги внешних контрольных мероприятий.	0-2
8	Своевременное размещение информации на сайтах	0-2
Максимальный балл		20

- социальный педагог

№	Показатели	
1	Работа с детьми целевой группы:	
1.1	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	0-1
1.2.	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в ПДН и отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися; проведение профилактической работы	0-2
1.3.	Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и сверстниками, обучение навыкам бесконфликтного поведения	0-1
1.4	Организация дополнительной занятости социально-неблагополучных детей в каникулярное время и свободное от учебы время	0-1
1.5	Педагогическое сопровождение детей из неблагополучных семей	0-2

	(достижение качества и результативности обучения и воспитания)	
2	Работа с родителями	
2.1	Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и родителями, обучение навыкам бесконфликтного поведения. воспитания ребенка	0-1
2.2	Взаимодействие с КДН для предупреждения возникновения жестокого обращения с ребенком (отсутствие случаев жестокого обращения с ребенком)	0-2
2.3	Вовлечение родителей в школьную жизнь	0-1
2.4	Обследование условий проживания детей, определение препятствий и факторов риска для его развития и обучения, обеспечение ресурсов для преодоления проблем ребенка в его ближайшем окружении (родственники, друзья, специалисты)	0-2
3	Работа со специалистами различных ведомств и служб	
3.1	Инициирование принятия решения по выводу ребенка из социально опасного положения. Установление партнерских связей с субъектами системы профилактики (КДН, опека, социальная защита и др.), совместное определение полномочий, возможностей и зон ответственности сторон	0-2
3.2	Организация питания детей и малоимущих и многодетных семей	0-2
4	Работа с педагогическим коллективом	
4.1	Участие в медико-педагогическом консилиуме образовательного учреждения. Консультация педагогов и администрации учреждения по вопросам создания безопасной педагогической среды для обучающихся, обеспечения охраны их жизни и здоровья, правовым вопросам и проблемам социального воспитания	0-2
	Максимальный балл	19

- педагог дополнительного образования

№	Показатели	
	Качественные показатели профессиональной деятельности	
1	Увеличение и (или) сохранение контингента	0-2
2	Наличие новых разработок, технологий, методик в поиске и поддержке талантливых учащихся	0-2
3	Наличие призов в конкурсах различных уровней	0-2
4	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.	0-2
5	Участие в общественных мероприятиях школы	0-2
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, групповых форм работы, ведение индивидуальных карт развития ребенка)	0-2
7	Соблюдение трудовой дисциплины и режима работы учреждения	0-2

8	Активное использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ в учебном процессе	0-2
9	Участие в сетевых сообществах педагогов	0-2
10	Систематичность повышения квалификации, профессиональной подготовки	0-2
	Максимальный балл	20

- библиотекарь

№	Показатели	
1	Результативность профессиональной деятельности	
2	Обеспечение комплектом учебников, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося	0-1
3	Обновления фонда учебной литературы школьной библиотеки, динамика поступления новой литературы	0-2
4	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, участие в общешкольных мероприятиях	0-1
5	Положительная динамика посещений библиотеки. Наличие процедур изучения читательского спроса, принятие участия в мероприятиях (школа, район), проведение выставок	0-2
6	Наличие и укомплектованность медиатеки	0-1
7	Оформление тематических выставок	0-1
8	Мероприятия по сохранности учебного фонда	0-2
9	Эффективность профессиональной деятельности	
10	Состояние учебного фонда	0-2
11	Исполнительская дисциплина	0-2
12	Качественный подход к подготовки отчетов, качество заполнения документации	0-2
	Максимальный балл	16

- бухгалтер

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	
1	Уровень исполнительской дисциплины:		
1.1.	Своевременное и качественное выполнение поручений главного бухгалтера.	выполнено/не выполнено	0-4
1.2.	Своевременное и качественное представление месячной, квартальной, годовой бюджетной отчетности	выполнено/не выполнено	0-4
2.	Своевременное и качественное ведение документации, правильность формирования, оформление, шифровка в соответствии с номенклатурой дел, обеспечение сохранности и сдача в архив.	выполнено/не выполнено	0-3
3.	Обеспечение ведения бухгалтерского (бюджетно-	выполнено/не	0-3

	го) учета согласно инструкции по бюджетному (бухгалтерскому) учету, утвержденной министерством финансов Российской Федерации.	выполнено	
	Максимальный балл		14

- обслуживающий персонал

№	Показатели	
1	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний дисциплины	0-2
2	Проведение генеральный уборок	0-2
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин	0-2
4	Соблюдение правил производственной санитарии, противопожарной безопасности и охраны труда	0-2
5	Озеленение школы	0-2
6	Качественное обслуживание, сохранность вверенных ценностей	0-2
7	За разнообразное меню	0-2
8	Качественное ведение документации	0-2
9	Работа по перспективному меню	0-1
10	Выполнение норм молочных и рыбных продуктов	0-1
11	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации	0-1
12	Соблюдение рабочего места в соответствии с требованиями СанПин	0-2
13	Сохранность оборудования	0-2
	Максимальный балл	23

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 02 мая 2024 г. №35

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления компенсационных выплат, доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа Гайтерского сельского по-

селения Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее – Положение) разработано в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера к государственным учреждениям Хабаровского края, утвержденным постановлением Главы Комсомольского муниципального района от 16 февраля 2009 года № 125 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района», от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», основании Постановления администрации Комсомольского муниципального района от 02.05.2024 № 344 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования, подведомственных управлению образования администрации Комсомольского муниципального района Хабаровского края» о внесении изменений в структуру заработной платы педагогических работников, устанавливает размер, порядок и условия установления доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

1.2. Финансирование расходов по выплате компенсационных выплат, доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение) осуществляется за счет средств краевого бюджета, местного бюджета и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в % от оклада (должностного оклада)
1. Административный персонал		
1.1	За руководство исследовательской, экспериментальной деятельностью в школе, за руководство проектно-исследовательской деятельностью учащихся	до 20%
1.2	За осуществление наставничества молодых специалистов	до 30%
1.3	За выполнение разовых поручений администрации учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей	до 100%
1.4	За выполнение обязанностей председателя аттестационной комиссии	до 10%
1.5	За руководство профессионально-методическими	до 10%

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в % от оклада (долж- ностного оклада)
	объединениями, инновационными группами, педагогическими лабораториями, педагогическими ассоциациями (школьного, районного уровня)	
1.6	За подготовку и участие в конкурсе «Учитель года» и других педагогических конкурсах на уровне района, края	до 50%
1.7	За совмещение должностей	до 50%
1.8	За качественное и своевременное выполнение работ по подготовке к новому учебному году	до 10%
1.9	За организацию и выполнение работ по защите персональных данных работников, учащихся	до 20%
1.10	За руководство и участие в комиссии по распределению стимулирующих выплат	до 20%
1.11	За привлечение в качестве организаторов, руководителей, членов ГЭК при проведении государственной итоговой аттестации	до 50%
2. Педагогический персонал		
2.1	1. За проверку тетрадей: 1-4 классы 5-11 классы, в том числе: - по русскому языку и литературе - по математике, физике - по иностранному языку; - по химии, информатике, географии, изобразительному искусству, истории, черчению, обществознанию, ОБЖ, технологии, биологии, физике	до 10% до 10% до 7% до 7% до 7%
2.2	За руководство исследовательской, экспериментальной деятельностью в школе, за руководство проектно-исследовательской деятельностью учащихся	до 20%
2.3	За заведование кабинетами: - специализированными кабинетами - универсальными спортивными площадками - учебными мастерскими	до 10% до 20% до 10%
2.4	За организацию спортивно-массовой работы, внеклассной работы по физическому воспитанию, подготовку школьной команды к различным соревнованиям	до 30%
2.5	За информационное сопровождение школьного сайта (сбор и редактирование материалов, обновление сайта), работа с электронной почтой учреждения	до 50%

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в % от оклада (долж- ностного оклада)
2.6	За осуществление наставничества молодых специали- стов	до 30%
2.7	За выполнение разовых поручений администрации учреждения, не входящих в круг должностных обязан- ностей	до 100%
2.8	За ведение протоколов заседаний педагогических со- ветов и административных совещаний	до 10%
2.9	За выполнение обязанностей председателя аттестац- ионной комиссии	до 20%
2.10	За руководство профессионально-методическими объединениями, инновационными группами, педаго- гическими лабораториями, педагогическими ассоци- ациями (школьного, районного уровня)	до 20%
2.11	За подготовку и участие в конкурсе «Учитель года» и других педагогических конкурсах всероссийского и международного уровней	до 50%
2.12	За качественное и своевременное выполнение работ по подготовке к новому учебному году	до 20%
2.13	За организацию и выполнение работ по защите персо- нальных данных работников, учащихся	до 20%
2.14	За организацию и проведение общешкольных, массо- вых внешкольных и внеклассных мероприятий	до 50%
2.15	За руководство и участие в комиссии по распределе- нию стимулирующих выплат	до 50%
2.16	Ступенчатое обучение в начальных классах, классах- комплектах	до 20%
3. Учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персо- нал		
3.1	За выполнение разовых поручений администрации учреждения, не входящих в круг должностных обязан- ностей	до 100%
3.2	За ведение отчетной документации по питанию уча- щихся	до 30%
3.3	За работу с архивом	до 20%
3.4	За работу по благоустройству территории	до 30%
3.5	За качественное и своевременное выполнение работ по подготовке к новому учебному году	до 50%
3.6	За дополнительную уборку территории во время не- благоприятных погодных условиях, в период ЧС	до 50%

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в % от оклада (долж- ностного оклада)
3.7	За мелкий ремонт сантехнического оборудования (смена манжет, прокладок, заделка раструбов трубопроводов, разборка, сборка, ремонт заглушек и предохранительных пробок, раковин, умывальников), за сварочные работы	до 30%
3.8	За стирку спецодежды, мягкого инвентаря	до 30%
3.9	За подготовку зданий к эксплуатации в осенне-зимний период	до 20%

III. Порядок и условия установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

3.1. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам устанавливаются в зависимости от объема выполняемой дополнительной работы.

3.2. Размер доплат работников Учреждения определяется личным трудовым вкладом работника с учетом промежуточных и конечных результатов работы Учреждения.

Доплаты устанавливаются работникам Учреждения на определенный период (учебный год, учебная четверть, месяц) или единовременно.

Основанием для установления доплат является приказ директора Учреждения.

Размер доплаты может быть изменен или выплата доплаты может быть прекращена на основании приказа директора Учреждения, изданного с учетом мотивированных предложений соответствующего заместителя директора.

Причинами снятия доплат являются:

- окончание срока действия доплат;
- окончание срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- снижение качества работы;
- отказ работника от выполнения дополнительной работы, за которую установлена доплата.

Все спорные вопросы по установлению доплат рассматриваются комиссией по трудовым спорам Учреждения по письменному обращению работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 02 мая 2024 г. №35

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями МБОУ СОШ Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края

1. Настоящее Примерное Положение определяет условия назначения,

выплаты и прекращения выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями МБОУ СОШ Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее - вознаграждение, советники директора, учреждение).

2. Выплаты вознаграждения советникам директора предоставляются педагогическим работникам учреждений, принятым на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

3. Размер выплаты составляет 5000 рублей ежемесячно, но не более одной выплаты вознаграждения одному педагогическому работнику образовательного учреждения в случае осуществления трудовых функций советника директора в двух и более образовательных учреждениях.

4. Выплаты вознаграждения осуществляются с учетом районных коэффициентов к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

5. Выплата вознаграждения педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением, приостанавливается на период отпуска педагогического работника по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6. Вознаграждение советникам директора является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;

учитывается при определении установленных законодательством Российской Федерации отчислений по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование).

7. Вознаграждение включается в расчет средней заработной платы, учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

8. Основанием для прекращения выплаты педагогическому работнику вознаграждения является приказ руководителя образовательного учреждения об увольнении педагогического работника с должности советника директора.