

ПРИНЯТО
Решением общего собрания
Трудового коллектива
Протокол от 17.01.2020г №01

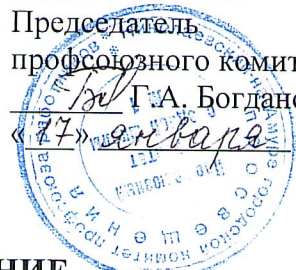
УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 17.01.2020г. №17
Директор МБОУ СОШ №1



СОГЛАСОВАНО
Руководитель управления
администрации Николаевского
муниципального района

«17» января 2020г.


СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета

«17» января 2020г.


ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №1
имени героя Советского Союза А.С. Александрова
г.Николаевска-на-Ауре Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", Постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края", Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки и министерства образования и науки Хабаровского края на 2018-2021 годы, Приказом Минобрнауки Хабаровского края от 05 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края", решением Собрания депутатов Николаевского муниципального района Хабаровского края от 12 февраля 2009 г. № 58-430 "Об основах новых систем оплаты труда муниципальных учреждений Николаевского муниципального района", постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений", в целях соблюдения единства применения систем оплаты труда в муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №1 имени героя Советского Союза А.С. Александрова г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края (далее – МБОУ СОШ №1), и систем оплаты труда, установленных вышеуказанными правовыми актами Хабаровского края в краевых государственных образовательных организациях, и повышения эффективности организации оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Николаевского муниципального района Хабаровского края, а также повышения качества оказываемых ими услуг и выполняемых работ.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников МБОУ СОШ №1 за счет средств бюджета Хабаровского края и бюджета Нико-

лаевского муниципального района Хабаровского края (далее – краевой бюджет, районный бюджет) и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ СОШ №1 формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке МБОУ СОШ №1 из средств краевого и районного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работника определяется трудовым договором.

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 (далее – МРОТ), установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Николаевского муниципального района Хабаровского края, приравненной к районам Крайнего Севера.

В случае выполнения работником работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе работы с вредными и (или) опасными условиями труда, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата за такую работу не включается в заработную плату, не превышающую МРОТ.

1.5. Заработная плата работников МБОУ СОШ №1 предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ №1 устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. В случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами, в учреждениях для отдельных категорий работников может устанавливаться суммированный учет рабочего времени.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ №1

2.1. Основные условия оплаты труда работников МБОУ СОШ №1:

2.1.1. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ №1 включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработ-

ной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №1 устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

- от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 г., № 11858; Российская газета, 2008 г., 04 июля);

- от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008 г., 02 июля);

- от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Минюсте РФ 01 октября 2007 г., № 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 41, 08 октября 2007 года).

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены Постановлением Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. № 23-пр "О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края" на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания организаций. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям МБОУ СОШ №1 и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №1, заработная плата которых финансируется из средств консолидированного бюджета муниципального района, устанавливаются постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края.

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

ме:

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

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

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

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

- за специфику работы в отдельной организации (группе, классе);
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.1.7. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (группе, классе), устанавливаемых работникам МБОУ СОШ №1, приведены в *Приложении 2* к настоящему Положению.

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

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

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

2.1.10. . Выплаты компенсационного характера (пункт 2.9 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края", постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений".

2.1.11 Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (пункт 2.10 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 179-пр, постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-па "О сис-

темах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений".

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

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

2.1.14. 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 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

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

- за специфику работы в отдельной организации (группе, классе);
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.4. 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 декабря 2014 г. № 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".

2.2.5. 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 организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется управлением образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой организацией.

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

2.2.7. 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 МБОУ СОШ №1, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

2.2.8. 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 нормативным правовым актом Министерства образования и науки Хабаровского края.

2.2.9. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается в соответствии с Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам МБОУ СОШ №1 (Приложение 6 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 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы в отдельной организации (группе, классе).

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений:

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.4.2. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы в отдельной организации (группе, классе).

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в пунктах 2.2-2.4, 2.6, 2.7, 2.8):

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

2.5.2. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы в отдельной организации.

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

2.6.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей рабочих".

ционных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Перечнем в *Приложении 4_к* настоящему Положению.

2.6.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы в отдельной организации.

2.7. Условия оплаты труда директора МБОУ СОШ №1 и его заместителей.

2.7.1. Заработная плата директора МБОУ СОШ №1, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.8.2. Условия оплаты труда директора МБОУ СОШ №1 определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Условия оплаты труда заместителей директора определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами МБОУ СОШ №1.

2.8.3. Размер должностного оклада директора МБОУ СОШ №1, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются управлением образования.

2.8.4. Размер должностного оклада директора МБОУ СОШ №1 определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации и отражается в трудовом договоре.

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

2.8.6. Выплаты компенсационного характера для директора МБОУ СОШ №1, заместителей директора устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения.

2.8.7. Директору, заместителям директора МБОУ СОШ №1 к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты за:

- наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов;
- наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, - 10 процентов.

Выплаты за наличие 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.

2.8.8. Управление образования устанавливает директору МБОУ СОШ №1 выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности МБОУ СОШ №1, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерством образования и науки Хабаровского края и управлением образования.

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

В качестве показателя эффективности работы директора МБОУ СОШ №1 по решению управления образования может быть установлен рост средней заработной платы работников МБОУ СОШ №1 в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации или Правительства Хабаровского края.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора МБОУ СОШ №1, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ №1, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МБОУ СОШ №1, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ №1 определяется управлением образования в соответствии с предельным уровнем соотношения среднемесячной заработной платы в кратности от 1 до 3.

2.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края", постановлением администрации Николаевского муниципального района от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений", работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных,;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных

обязанностей работника,

- за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами;
- 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.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края", постановлением администрации Николаевского муниципального района от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений".

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

2.9.3. 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 августа 1990 г. № 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. Выплата работникам по результатам специальной оценки условий труда производится в соответствии с установленной Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ периодичностью для проведения СОУТ: в течение пяти лет, исчисляемых от даты проведения предыдущей оценки.

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.

2.9.4. В Николаевском районе Хабаровского края с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:

- районный коэффициент за работу в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера – 1,5;

- процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера, в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и края – 50%.

2.9.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 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.

2.9.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и не должен превышать 50 процентов установленных окладов (должностных окладов).

2.9.7. 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 устанавливаются локальным актом МБОУ СОШ №1 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.9.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу 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.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер - 35 процентов.

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

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

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада

(должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день 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.

2.10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.10.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников МБОУ СОШ №1 к высокой результативности и качеству труда.

2.10.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 г. № 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края", постановлением администрации Николаевского муниципального района от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений", в организации устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания "Заслуженный", "Народный";
- выплаты за качество выполняемых работ (*Приложение 8* к настоящему Положению);
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (*Приложение 9* к настоящему Положению);
- выплаты за классность водителям автомобиля (*Приложение 10* к настоящему Положению).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профиля учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении 1 к настоящему Примерному 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 ведомст-

венной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, 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 (*Приложение 3 к настоящему Положению*).

2.10.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ СОШ №1, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в организации с учетом мнения представительного органа работников.

2.10.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам МБОУ СОШ №1, а также показателям оценки эффективности работы организации.

Стимулирующие выплаты работникам МБОУ СОШ №1 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 образовательной организации и утвержденными локальным нормативным актом МБОУ СОШ №1.

2.10.5. 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 всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

2.10.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников МБОУ СОШ №1. Состав комиссии утверждается приказом директора МБОУ СОШ №1 по согласованию с представительным органом работников организации.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом МБОУ СОШ №1 с учетом мнения представительного органа работников организации.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат

оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого директор МБОУ СРШ №1 издает приказ.

2.10.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам МБОУ СОШ №1, разработанным в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных управлению образования (*Приложение 5* к настоящему Положению).

2.10.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ №1, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.11. Другие вопросы оплаты труда:

2.11.1. Штатное расписание ежегодно утверждается директором МБОУ СОШ №1 и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данной организации.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом МБОУ СОШ №1.

2.11.2. Управление образования вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБОУ СОШ №1 (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.11.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная выплата к отпуску.

Порядок единовременной выплаты к отпуску устанавливается локальным актом, разработанным в соответствии с Положением о порядке и размере единовременной выплаты к отпуску работникам МБОУ СОШ №1, с учетом мнения представительного органа работников, (*Приложение 7* к настоящему Положению).

Единовременная выплата к отпуску работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

2.11.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор МБОУ СОШ №1 несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.11.5. В систему оплаты труда работников МБОУ СОШ №1 включается надбавка до гарантированного размера оплаты труда. Надбавка устанавливается работнику индивидуально в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени героя Советского Союза А.С. Александрова г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

РАЗМЕРЫ
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
за квалификацию категорию, наличие учебной степени, звания "заслуженный",
"народный" в процентах

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	—
Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени героя Советского Союза А.С. Александрова г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

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

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	За работу в коррекционных классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность: педагогическим работникам <*> другим работникам <*>	0,2 0,15
2.	За особые условия работы работников общеобразовательных организаций в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,5
3.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
4.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2

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

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени героя Советского Союза А.С. Александрова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

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)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
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)
Преподаватель детской музыкальной, художественной шко-	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учре-

1	2
лы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	ждения, 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 (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре
Преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу 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 управлением образования на основании письменного заявления работника.

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени героя Советского Союза А.С. Александрова г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной
квалификационной группы "общеотраслевые профессии рабочих второго уровня",
выполняющих важные (особо важные) и ответственные
(особо ответственные) работы

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
 2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате учреждения такой должности.
-

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени героя Советского Союза А.С. Александрова г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №1
имени героя Советского Союза А.С. Александрова
г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам МБОУ СОШ №1, производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Директору, его заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) 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.

1.1.4. Работникам организаций, чей выполняемый функционал не требует квалифицированных навыков (вахтер, гардеробщик, дворник, подсобный рабочий пищеблока, сторож, уборщик служебных помещений), надбавка не назначается.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам МБОУ СОШ №1 осуществляется за счет средств краевого бюджета и бюджета Николаевского муниципального района.

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 организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся

без попечения родителей;

- управлении образования;
- муниципальном казенном учреждении централизованная бухгалтерия учреждений образования г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края;
- муниципальном бюджетном учреждении "Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи" г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края;
- муниципальном бюджетном учреждении информационно-методический центр г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края;
- муниципальном казенном учреждении центр материально-технического обеспечения образовательных учреждений г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края.

2.1.2. Время обучения работников МБОУ СОШ №1 в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях 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 организацией.

2.1.4. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные), - 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 директор МБОУ СОШ №1 по рекомендации аттестационной комиссии организации.

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 октября 2004 г. № 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 директора МБОУ СОШ №1.

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, 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 МБОУ СОШ №1 возлагается на директора.

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

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени героя Советского Союза А.С. Александрова г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени героя Советского Союза А.Сю Александрова г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам МБОУ СОШ №1, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования в организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам.

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

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам МБОУ СОШ №1 осуществляется за счет средств краевого бюджета.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. Размер ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам МБОУ СОШ №1 составляет 1000 руб. в месяц в классе с наполняемостью 25 и более человек для муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных городском населенном пункте, за исключением классов компенсирующего (корректирующего) обучения.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 руб. 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, в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника. Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе.

2.2. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, нормативными правовыми актами Хабаровского края).

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени героя Советского Союза А.С. Александрова г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и размере единовременной выплаты к отпуску работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени героя Советского Союза А.Сю Александрова г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок и размер единовременной выплаты к отпуску (далее – выплата) работникам МБОУ СОШ №1.

1.2. Выплата предоставляется работнику по основному месту работы и выплачивается по основной должности один раз в год по его личному заявлению, но не более чем на одну ставку.

1.3. Выплата производится при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска при использовании работником одной из его частей.

1.4. Выплата производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2. Порядок и размер выплаты

2.1. Размер выплаты составляет 0,5 установленного работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата увеличивается на величину районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера.

2.2. Выплата производится в следующих случаях:

- работнику, проработавшему в организации один календарный год и не реализовавшему свое право на получение единовременной выплаты к отпуску, - в конце текущего года;

- работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в организации не менее трех месяцев, - в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени;

- работникам, уволившимся в течение года по истечении срока трудового договора (статья 77 пункт 2 Трудового кодекса Российской Федерации), по собственному желанию (статья 77 пункт 3 Трудового кодекса Российской Федерации), в порядке перевода (статья 77 пункт 5 Трудового кодекса Российской Федерации), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (статья 83 пункт 5 Трудового кодекса Российской Федерации) - пропорционально фактически отработанному времени в текущем году;

- работникам, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, - в полном объеме;

- работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) - за фактически отработанное время в текущем году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках;

- работникам, работающим на неполную ставку, - пропорционально установленной нагрузке.

2.3. В исключительных случаях выплата может быть произведена работнику в течение текущего года вместе с заработной платой по его личному заявлению и по согласованию с руководителем.

2.4. Выплата не производится работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. В случае смерти работника выплата, не полученная им на дату смерти, может быть выплачена супругу (супруге), одному из родителей, детей или иному лицу, в установленном законодательством Российской Федерации порядке. В этом случае выплата производится по заявлению указанных лиц при предъявлении копии свидетельства о смерти.

Приложение 8

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени героя Советского Союза А.С. Александрова г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №1
имени героя Советского Союза А.Сю Александрова
г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края за качество выполняемых работ

№ пп	Показатели
1	2
Административный персонал	
1.	За качественное представление отчетов, справок и других документов (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.	За активное участие в профессиональных конкурсах районного и краевого уровней (по факту) (ежемесячно до 5-ти баллов)
3.	Наличие авторских печатных работ, обобщение и распространение опыта (по факту) (ежемесячно до 5-ти баллов)
4.	За качественное, своевременное заполнение мониторинга (ежемесячно до 5-ти баллов)
5.	За качественную подготовку и проведение мероприятия на школьном и районном уровне (ежемесячно до 5-ти баллов)
Педагогический персонал	
1.	Результативность инновационного потенциала (ежемесячно до 5-ти баллов)
1.1	Участие учителей в инновационной деятельности, подтвержденное официальными документами
1.2	Участие в творческой, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы
2.	Работа по распространению собственного педагогического опыта: участие в проведении открытых уроков, круглых столов, мастер-классов, конференций, разработка и реализация авторских концепций, программ, проектов (по факту участия (ежемесячно до 5-ти баллов) (необходимо подтверждение официальными документами)

1.	2
3.	Участие в сетевых сообществах педагогов (ежемесячно до 5-ти баллов) (подтверждение активности участия)
4.	Участие в профессиональных конкурсах: - школьный уровень (призер -1балл, победитель - 2 балла) - региональный уровень (призер – 3 балла, победитель - 4 балла) - Всероссийский уровень (5 баллов)
5.	Результативность внеурочной деятельности по предмету (1 раз в четверть) - школьный уровень (призер -1балл, победитель - 2 балла) - региональный уровень (призер – 3 балла, победитель - 4 балла) - Всероссийский уровень (5 баллов)
6.	Проведение индивидуальных консультаций (1 раз в четверть по факту до 5-ти баллов)
7.	Качество и своевременность подготовки отчетов классного руководителя, учителя-предметника, воспитателя, педагога дополнительного образования (заполнение журналов, проверки дневников, ведения личных дел и т.д. (1 раз в четверть до 5-ти баллов)
8.	Качественные показатели профессиональной деятельности: участие в профессиональных конкурсах, организация патриотической работы в школе (ежемесячно до 5-ти баллов)
9.	Подготовка и проведение мероприятий на уровне района, оформление тематической выставки (ежемесячно до 2-х баллов)
10.	Разработка проектов, программ, направленных на развитие библиотеки(ежемесячно до 2-х баллов)
11.	Увеличение читательской активности, подготовка и проведение мероприятий на уровне школы, оформление тематической выставки (ежемесячно до 2-х баллов)
12.	Наличие авторских печатных работ, обобщение и распространение опыта (по факту) (ежемесячно до 2-х баллов)
Учебно-вспомогательный персонал (инспектор по кадрам, инженер программист)	
1.	Качественные показатели деятельности: качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации, но с задержкой в сроках по заполнению (ежемесячно до 2-х баллов)
2.	Отсутствие замечаний при ведении и заполнении документации, подготовки отчетов, журналов (ежемесячно до 2-х баллов)
3.	За качественное оформление бланков строгой отчетности (ежемесячно до 2-х баллов)

1	2
4.	Качественное обслуживание компьютерного оборудования своевременно, связь с учителями предметниками, быстрое устранение неисправностей, установка и систематическое обновление антивирусных программ (ежемесячно до 2-х баллов)
5.	Обучение педагогических работников использованию новых программ и оборудования (по факту) (ежемесячно до 2-х баллов)
Обслуживающий персонал	
1.	За качественную уборку участков после побелки, сложность и напряженность ремонтных работ в летний период (ежемесячно до 3-х баллов)
2.	За качественное утепление окон, дверей к началу зимнего периода (по факту) (ежемесячно до 3-х баллов)
3.	За качественную работу по подготовке помещений школы к мероприятиям (ежемесячно до 3-х баллов)
4.	За качественную очистку территории (ежемесячно до 5-ти баллов)
5.	За большой объем работы при организации текущего ремонта (по факту) (до 4-х баллов)
6.	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования (1 раз в полугодие) (до 4-х баллов)
7.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов (по факту) (до 4-х баллов)
8.	Организация работы по озеленению территории (в летний период) и своевременную очистку территории от снежных заносов (в зимний период) (до 5-ти баллов)
9.	Качественное проведение генеральных уборок, содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, улиц, тротуаров и площадей, прилегающих к ДООУ (до 5-ти баллов)
10.	За увеличенный объем работы, связанный с ручным трудом (недостаточно вспомогательного технологического оборудования) (до 3-х баллов)
11.	За приготовление праздничных блюд к утренникам (до 2-х баллов)
12.	За поливку клумб, саженцев, песка в летний период (до 2-х баллов)
13.	Привлечение к устранению аварийных ситуаций в нерабочее время (сложность, продолжительность) (до 3-х баллов)

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени героя Советского Союза А.С. Александрова г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о премиальных выплатах работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №1
имени героя Советского Союза А.Сю Александрова
г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края по итогам работы

1. Порядок установления премиальных выплат

1.1. Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников МБОУ СОШ №1 за выполненную работу на основе индивидуальной оценки работника и его личного вклада.

1.2. Выплата премии по итогам работы работникам МБОУ СОШ №1 производится по решению комиссии на основании приказа с указанием в нём конкретных размеров премий.

1.3. Выплата премии по итогам работы директору МБОУ СОШ №1 производится по решению управления образования на основании приказа с указанием в нём конкретных размеров премий.

1.4. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности образовательного учреждения за определённый период (месяц, год).

1.5. Премии по итогам работы выплачиваются работникам МБОУ СОШ №1, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, одновременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

1.6. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении от должностного оклада.

1.7. Размер премиальных выплат не ограничен и выплачивается работнику в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Выплаты премии по итогам работы не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

2. Показатели премирования

По итогам работы за определённый период (месяц, год) премирование может быть произведено за:

- высокие показатели обученности учащихся;
- за эффективное использование бюджетных средств;
- за высокие показатели в работе.

3. Источники премиальных выплат

3.1. Премии в учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

3.2. Источником премиальных выплат является фонд выплат стимулирующего характера и экономия фонда оплаты труда по итогам расчётного периода.

Премиальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение 10

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени героя Советского Союза А.С. Александрова г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №1
имени героя Советского Союза А.Сю Александрова
г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края, которым устанавливается надбавка в
размере 4%от должностного оклада в целях обеспечения дифференциации
заработной платы в зависимости от специализации и квалификации

1. вахтер
2. гардеробщик
3. дворник
4. инженер-программист
5. кладовщик
6. повар
7. подсобный рабочий
8. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
9. сторож
10. уборщик служебных и производственных помещений
11. шеф-повар

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени героя Советского Союза А.С. Александрова г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении классов квалификации водителям и оплаты за классность
в соответствии с профессиональными и квалификационными требованиями
к водителям транспортного средства категории "D" –
водители автобуса или специальных легковых автомобилей,
занятые перевозкой учащихся (детей, воспитанников)
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №1
имени героя Советского Союза А.Сю Александрова
г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края по итогам работы

1. Общие положения

1.1. Настоящие Требования предъявляются к профессии работника: водителя транспортного средства категории "D" – водителя автобуса, в том числе с осуществлением перевозок обучающихся детей, для установления им классов квалификации и размера надбавки к окладу (оплаты) за классность.

1.2. Настоящие Требования устанавливают необходимый уровень знаний, умений, профессионального образования, стаж (опыт) работы по профессии водитель транспортного средства – автобуса для присвоения водителям классов квалификации и оплаты за классность.

Необходимый уровень знаний и умений работника по профессии водитель транспортного средства категорий "D" – автобуса достигается посредством прохождения обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по соответствующим образовательным программам, подтвержденный удостоверением водителя и трудовой книжкой.

1.3. Надбавка за классность является выплатой стимулирующего характера, ее размер устанавливается в процентном отношении от оклада, и она не связана с оплатой труда в каких-либо особых условиях.

1.4. Водитель транспортного средства категорий "D" должен иметь российское национальное водительское удостоверение соответствующих категорий.

1.5. К управлению автобусами образовательных организаций, которые осуществляют организованную перевозку групп детей, допускаются водители, имеющие стаж работы в качестве водителя транспортного средства категории "D" не менее одного года из последних трех календарных лет при отсутствии медицинских противопоказаний и не подвергавшиеся в течение последнего года административному наказанию в виде лишения права управления транспортным средством либо административного ареста за совершение административного правонарушения в области дорожного движения.

2. Профессиональные и квалификационные требования к водителям автобуса категории "D" образовательной организации

2.1. К водителям транспортного средства категории "D" – автобуса предъявляются следующие профессиональные и квалификационные требования:

2.1.1. Водитель транспортного средства должен знать:

- Правила дорожного движения, основы законодательства Российской Федерации в сфере дорожного движения и перевозок пассажиров и багажа;

- основы законодательства в области обязательного страхования гражданской ответственности владельцев транспортных средств и гражданской ответственности перевозчика за причинение вреда жизни, здоровью, имуществу пассажиров;

- особенности законодательства в области организации регулярных и нерегулярных перевозок пассажиров автобусами;

- основы безопасного управления транспортными средствами;

- цели и задачи управления системами "водитель – автомобиль – дорога" и "водитель – автомобиль";

- особенности наблюдения за дорожной обстановкой;

- способы контроля безопасной дистанции и бокового интервала;

- порядок вызова аварийных и спасательных служб;

- основы обеспечения безопасности наиболее уязвимых участников дорожного движения: пешеходов, велосипедистов;

- основы обеспечения детской пассажирской безопасности;

- последствия, связанные с нарушением Правил дорожного движения водителями транспортных средств и меры ответственности за их нарушение;

- методики по оказанию первой помощи, состав аптечки первой помощи (автомобильной) и правила использования ее компонентов;

- назначение, устройство, взаимодействие и принцип работы основных механизмов, приборов и деталей транспортного средства;

- признаки неисправностей, возникающих в пути;

- влияние погодных-климатических и дорожных условий на безопасность дорожного движения;

- правила и инструкции по охране труда при техническом осмотре транспортного средства и обращении с эксплуатационными материалами, правила эксплуатации транспортного средства;

- принципы экономичного управления транспортным средством.

2.1.2. Водитель транспортного средства должен уметь:

- безопасно и эффективно управлять транспортным средством в различных условиях дорожного движения;

- соблюдать Правила дорожного движения;

- контролировать свое эмоциональное состояние;

- проверять техническое состояние автобуса;

- устранять мелкие неисправности в процессе эксплуатации транспортного средства соответствующей категории, не требующие разборки узлов и агрегатов;

- обеспечивать безопасную посадку и высадку пассажиров, их перевозку, контролировать прием, размещение и перевозку багажа;

- использовать в работе различные типы тахографов;

- выбирать безопасные скорость, дистанцию и интервал в различных условиях дорожного движения;

- использовать зеркала заднего вида при маневрировании;

- прогнозировать возникновение опасных дорожно-транспортных ситуаций в процессе управления и совершать действия по их предотвращению;

- своевременно принимать решения и действовать в сложных и опасных дорожных ситуациях;

- оказывать первую помощь пострадавшим в дорожно-транспортном происшествии;

- использовать средства тушения пожара;

- совершенствовать навыки управления транспортным средством.

3. Классы квалификации, основания и условия их присвоения водителям

3.1. Присвоение водителю класса квалификации при трудоустройстве является правом образовательной организации.

Водитель автобуса может быть принят на работу с установлением ему 3-го или 2-го класса квалификации.

3.2. В образовательных организациях водителям автобуса могут устанавливаться следующие классы квалификации:

1) 3-й класс квалификации присваивается при приеме на работу в образовательную организацию по трудовому договору водителям, управляющим одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категории транспортных средств "В" или "С", и управляющим автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "D".

2) 2-й класс квалификации может быть присвоен водителям, управляющим легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С" и "Е", и управляющим автобусами, отнесенными к категориям транспортных средств "D" или "D" и "Е":

- при непрерывном стаже работы в образовательной организации по трудовому договору не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса;

- при приеме на работу в образовательную организацию по трудовому договору, имеющим соответствующую квалификацию и стаж управления автобусами, отнесенным к категориям транспортных средств "D" или "D" и "Е", не менее трех лет.

3) 1-й класс квалификации может быть присвоен водителям, управляющим легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С", "D" и "Е", при непрерывном стаже работы в образовательной организации не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса.

3.3. Для присвоения 2-го и 1-го классов квалификации водители автобуса должны иметь следующие показатели в работе:

- систематически выполнять графики перевозок детей на занятия в образовательную организацию и обратно, и соблюдать расписание движения;

- не иметь перерасхода топлива против установленных норм;

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину (не иметь за последние три года работы нарушений Правил дорожного движения, повлекших ДТП или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций).

3.4. Класс квалификации присваивается водителю квалификационной комиссией на базе муниципального казенного учреждения центра материально-технического обеспечения г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края. Порядок создания и деятельности комиссии устанавливается приказом управления образования.

3.5. Класс квалификации водителя подтверждается:

- удостоверением водителя;

- записью в трудовой книжке с предыдущего места работы;

- результатами квалификационного экзамена, который работник должен сдать квалификационной комиссии для присвоения ему 2-го или 1-го класса квалификации.

4. Повышение и понижение класса квалификации водителя

4.1. Повышение класса квалификации осуществляется на основании заявления водителя работодателю по решению квалификационной комиссии в случаях:

1) если работник открыл новую (новые) категорию (категории);

2) если работник выработал необходимый стаж работы;

3) если работник выполняет профессиональные и квалификационные требования, предусмотренные разделом 2 и пунктом 3.3 настоящего Положения.

4.2. Администрация образовательной организации по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза (если имеется) и по представлению квалификационной комиссии может понизить ему класс квалификации.

4.3. Понижение класса квалификации осуществляется, если водитель 2-го или 1-го класса не выполняет профессиональные и квалификационные требования, предусмотренные разделом 2 и пунктом 3.3 настоящего Положения, а также систематически нарушает Правила дорожного движения и правила технической эксплуатации транспортного средства и допускает брак в работе.

4.4. Повышение и понижение класса квалификации водителю объявляется приказом руководителя образовательной организации с занесением в трудовую книжку.

4.5. Водителям, которым понижен класс квалификации, а также водителям, которые в соответствии с действующим законодательством были лишены права на управление транспортными средствами сроком от одного года и выше, класс квалификации может быть присвоен вновь на общих основаниях.

5. Повышение и понижение класса квалификации водителя

5.1. Ежемесячная доплата за классность водителям образовательных организаций устанавливается в следующих размерах:

- имеющим 1-й класс квалификации - в размере 25% оклада;
- имеющим 2-й класс квалификации - в размере 10% оклада;
- имеющим 3-й класс квалификации - надбавка не назначается.

5.2. Доплата за классность водителям образовательных организаций и снятие водителю доплаты за классность производится работодателем со дня присвоения ему класса квалификационной комиссией.
