

Принято
Общим собранием
МБОУ СОШ с. Бычиха
Протокол № 2 от
« 07 » 02 2022г.



Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с. Бычиха
Хабаровского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 18.11.2019 № 1424 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского муниципального района», приказа Управления образования администрации Хабаровского муниципального района от 05.03.2021г. №54 «Об утверждении примерного положения об оплате труда муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края» и определяет размеры и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Бычиха Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – учреждение), независимо от источника формирования их фонда оплаты труда, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджетов бюджетной системы РФ, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности учреждения, направляются на оплату труда работников с учетом методических рекомендаций о порядке расходования средств, поступающих от приносящей доход деятельности, отраслевого органа администрации Хабаровского муниципального района.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудо-вые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством с начисленным на него районным коэффициентом за работу в южных районах Дальнего Востока и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

Для обеспечения выплаты заработной платы в вышеуказанном размере производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

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

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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 ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены:

- постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 14.02.2019 № 155 «Об установлении минимальных окладов (минимальные должностные оклады), минимальных ставок заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных общеобразовательных учреждений Хабаровского муниципального района по профессиональным квалификационным группам», приказом Управления образования администрации Хабаровского муниципального района от 20.01.2020 № 17 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми подведомственных Управлению образования Хабаровского муниципального района», приказом Управления образования администрации Хабаровского муниципального района от 28.10.2020 № 281 «Об увеличении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников муниципальных образовательных казенных, бюджетных, автономных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми подведомственных Управлению образования Хабаровского муниципального района».

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.

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.

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 этом же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

- к окладам специалистов, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;
- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);
- молодому специалисту.

Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

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

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

2.1.7. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, составляет 0,25.

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам учреждения, приведены в Приложении № 1 к примерному положению.

2.1.9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладу и его размеру принимается директором учреждения персонально в отношении каждого работника учреждения или по представлению соответствующего заместителя директора, в котором указывается ФИО (последнее – при наличии), должности работника, обоснование предполагаемого размера персонального повышающего коэффициента.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладу устанавливается сроком на один календарный год (учебный год), но по решению директора учреждения может быть изменен в течение текущего (учебного) года.

Предложения об изменении размера персонального повышающего коэффициента по занимаемой должности работнику оформляются представлением директору учреждения от соответствующего заместителя директора, в котором указывается ФИО (последнее – при наличии), должность работника, обоснование предполагаемого размера персонального повышающего коэффициента. Изменение размера повышающего коэффициента производится в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

Персональный повышающий коэффициент по занимаемой должности учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Выплата персонального повышающего коэффициента по занимаемой должности производится со дня издания приказа руководителя учреждения о назначении или изменении размера персонального повышающего коэффициента.

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

2.1.11. 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.

2.1.12. На повышающие коэффициенты к должностным окладам начисляются районный коэффициент в размере 30% и процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями.

2.1.13. Выплаты компенсационного характера (раздел 2.7 положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 01.09.2020 № 814 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района».

2.1.11. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.8 положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учре-

ждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 16.10.2020 № 1029 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района».

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 05.05.2008 № 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 работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;
- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);
- 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 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».

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

2.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в этом же учреждении руководителем, определяется Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района (далее по тексту – Учредитель), а другими работниками, выполняющими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самим учреждением.

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

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 учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением 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 Управления образования администрации Хабаровского муниципального района.

2.2.9. 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 Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Бычиха Хабаровского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 2 к 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 устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

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».

2.4.2. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются повышающие коэффициенты за работу в образовательных учреждениях и группах присмотра и ухода за детьми, расположенных в сельских населенных пунктах.

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 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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 № 3 к настоящему положению.

2.6. Условия оплаты труда руководителя организации 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 муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными правовыми актами учреждения.

2.6.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего

щего характера определяются администрацией Хабаровского муниципального района.

2.6.4. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, составляет не более 1,3 размера указанной средней заработной платы. Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу, приведен в Приложении № 4 к положению.

2.6.5. Размер средней заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с постановлением главы Хабаровского муниципального района от 19.03.2009 № 687 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальных учреждений Хабаровского муниципального района».

2.6.6. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается 1 раз в год (по состоянию на 01 января по итогам прошедшего финансового года), путём произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения и коэффициента в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя:

$D_{ор} = ЗП_{пср} \times K$, где:

$D_{ор}$ – должностной оклад руководителя учреждения;

$ЗП_{пср}$ – средняя заработная плата работников основного персонала учреждения;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений, устанавливаемый главным распорядителем бюджетных средств.

2.6.7. Значение коэффициентов кратности в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения:

1 группа – коэффициент до 1,3;

2 группа – коэффициент до 1,2;

3 группа – коэффициент до 1,1;

4 группа – коэффициент до 1.

2.6.8. Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще 1 раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ учреждения. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности учреждения и Порядком отнесения его к группам по оплате труда руководителей (Приложение № 5 к настоящему положению).

2.6.9. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персо-

нала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчёте средней заработной платы учитываются все виды выплат работников основного персонала, без учета районного коэффициента и северных надбавок.

2.6.10. Средняя заработная плата работников основного педагогического персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

2.6.11. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

2.6.12. В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, рабочее время которых учитывается на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников осуществляется в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной неделе);

39 часов – 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной работе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной неделе)

30 часов – 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе)

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Размер должностного оклада руководителя учреждения отражаются в трудовом договоре.

2.6.13. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются организацией в размере на 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.6.14. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом 2.7 настоящего примерного положения.

2.6.15. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации 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», «Почетный», государственных значков и нагрудных знаков, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения – 10 процентов.

Выплаты за наличие ученой степени, звания «Народный», «Заслуженный», «Почетный», государственных значков и нагрудных знаков отличия руководящих работников, соответствующих 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.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», «почетный», награжденным государственными значками и нагрудными знаками начисляются с учетом установленной руководителю нагрузки.

2.6.16. Администрация Хабаровского муниципального района устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых администрацией Хабаровского муниципального района.

2.6.17. Стимулирующая выплата начисляется по итогам работы руководителя и его заместителей за предыдущий квартал и не может превышать двух должностных окладов.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, 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 руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется администрацией Хабаровского муниципального района, в кратности от 1 до 4.

2.6.18. В случае применения дисциплинарного взыскания к руководителю учреждения, стимулирующие выплаты по итогам работы руководителю не осуществляются до момента снятия дисциплинарного взыскания.

2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 01.09.2020 № 814 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муници-

пального района», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - а) при выполнении работ различной квалификации;
 - б) при совмещении профессий (должностей);
 - в) за сверхурочную работу;
 - г) за работу в ночное время;
 - д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - е) за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю);
 - ж) за разъездной характер работы;
 - з) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – за организацию внеклассной работы, проверку тетрадей, заведование кабинетами, за работу в отдаленных пунктах местности и т.д.);
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Положением об установлении выплат компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Бычиха Хабаровского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 6 к положению).

2.8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 16.10.2020 № 1029 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района», в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «заслуженный», «народный», «почетный», награжденным государственными значками и нагрудными знаками;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», «почетный», награжденным государственными значками и нагрудными знаками, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, устанавливаемые работникам организации, приведены в Приложении № 7 к 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», «почетный», награжденным государственными значками и нагрудными знаками, 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 № 8 к положению).

2.8.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результатив-

ность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления учреждения и утвержденными локальным нормативным актом учреждения (Приложение № 9 к положению).

2.8.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Бычиха Хабаровского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 10 к положению).

2.8.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенных субсидий на выполнение муниципального задания, бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.8.5. 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.

2.8.6. Стимулирующие выплаты начисляются одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц за фактически отработанное время.

2.8.7. Стимулирующие выплаты по итогам года, квартала выплачиваются при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

3. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности (профессии) данного учреждения.

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

3.2. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

3.3. Из фонда оплаты труда учреждения работникам выплачивается материальная помощь.

Выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с Положением о выплате материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Бычиха Хабаровского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 11 к положению).

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

3.4. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления сотрудника.

3.5. Гарантии и компенсации, не предусмотренные положением, устанавливаются в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами учреждения и/или соглашением сторон.

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