

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы № 8 им. Александра Демина
ст. Чепигинской муниципального
образования Брюховецкий район



С.Д. Гончарова

« 23 » октября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы № 8 им. Александра Демина
ст. Чепигинской муниципального
образования Брюховецкий район



Л.А. Ложкина

« 23 » октября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 им. Александра Демина ст. Чепигинской муниципального образования Брюховецкий район

І. Общие положения

Настоящее Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 им. Александра Демина ст. Чепигинской муниципального образования Брюховецкий район (далее – учреждение).

1. Помимо Положения оплата труда работников учреждения вопросы оплаты труда работников регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Краснодарского края, правовыми актами муниципального образования Брюховецкий район, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

2. Положение включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера.

3. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в соглашении о предоставлении субсидии на выполнение муниципального задания учреждения на соответствующий финансовый год.

4. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с локальными нормативными актами с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного федеральным законом о минимальном размере оплаты труда.

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

6.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.3. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.4. Выплачивать заработную плату работникам 21 числа (за первую половину месяца) и 6 числа (за вторую половину месяца) не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст.136 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расходы по перечислению денежных сумм и обслуживанию банковской карты, возлагаются

на Работника. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

6.5. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

6.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

Расчетный листок выдавать работнику на руки.

Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ).

II. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, 3 часа в день): учителям 1-ХІ(ХІІ) классов образовательных учреждений: педагогам дополнительного образования;

- за 30 часов педагогической работы в неделю:
воспитателям, инструкторам по физкультуре.

- за 36 часов педагогической работы в неделю:
педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; старшим вожатым; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

2. За часы педагогической работы, выполняемой с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно

получаемой ставке заработной платы в одинарном размере. Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю (продолжительность рабочего времени работников из числа женщин составляет 36 часов работы в неделю).

4. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

5. Режим рабочего времени учителей, у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) классов, групп и др.) в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, заработной платы, с учетом времени, необходимого для выполнения педагогической работы.

Об изменении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть предупреждены не позднее, чем за два месяца.

6. Должностной оклад преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

7. Преподавательская работа преподавателя-организатора сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

8. Директор школы, его заместители и другие работники школы помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, объединениях, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

1. Размеры окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
	2	3
1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 3488 рублей	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 3669 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения	0,06
3	Должности педагогических работников	
	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5165 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10

4	Должности руководителей структурных подразделений	
	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5647 рублей	
4.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,05

2. Размеры окладов работников учреждения по ПГК, утверждённым Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

Должности, отнесённые к квалификационным группам	Оклад (руб.)
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	3669

3. Размеры окладов работников учреждений по ПГК, утверждённым Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
Должностной оклад - 3744 рубля		
1 квалификационный уровень	секретарь, делопроизводитель	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
Должностной оклад - 3807 рублей		

1 квалификацион- ный уровень	администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник (всех наименований)	0,00
2 квалификацион- ный уровень	заведующий канцелярией, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификацион- ный уровень	заведующий производством	0,15
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,13
4 квалификацион- ный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,15
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Должностной оклад - 4188 рублей		
1 квалификацион- ный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), программист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, экономист (всех наименований), юристконсульт	0,00
2 квалификацион- ный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификацион- ный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1
4 квалификацион- ный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,2

4. Размеры окладов работников учреждений по ПГК, утверждённым Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей рабочих», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Дворник, уборщик служебных помещений, уборщик территории	3680

5. Размеры окладов работников учреждений по ПГК, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», составляют:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
Размер оклада (должностного оклада) – 3969 рублей		
1 квалификационный уровень	спортивный судья; спортсмен	0,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
Размер оклада (должностного оклада) – 4895 рублей		
1 квалификационный уровень	инструктор по спорту; инструктор по физической культуре; спортсмен инструктор, тренер-администратор, тренер-массажист; тренер-механик; тренер-оператор видеозаписи	0,00

6. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад.

7. Порядок и условия почасовой оплаты работников Учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 3 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, утвержденного Постановлением Главы администрации муниципального образования Брюховецкий район от 25.12.2008 № 1533.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

2. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

3. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

4. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при

соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

8. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

за выслугу лет;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанных выплат не может превышать 200%.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

10. Выплаты за выслугу лет устанавливаются всем работникам: педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Размеры выплат (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

11. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по персональному повышающему коэффициенту и выплат за выслугу лет, устанавливаются пропорционально объему учебной (преподавательской) нагрузки (педагогической работы).

12. Выплаты за квалификационную категорию, за ученую степень, почетное звание, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, персональные выплаты (персональный повышающий коэффициент к окладу) относятся к условно-постоянной части заработной платы и осуществляются в первоочередном порядке. Остальные выплаты стимулирующего характера работникам учреждения в структуре заработной платы являются переменной величиной.

13. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера.

14. Выплаты стимулирующего характера, являющиеся переменной величиной в структуре заработной платы, не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда.

15. Абсолютные размеры выплат стимулирующего характера могут меняться ежемесячно в зависимости от размера фонда оплаты труда.

16. До первой оценки деятельности вновь принятому работнику могут засчитываться прежние показатели работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

17. Не допускается назначение выплат стимулирующего характера дважды (разово и периодически) по одному основанию.

18. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выраженные в абсолютных значениях, максимальным размером не ограничиваются.

19. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом показателей деятельности учреждения.

20. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работнику устанавливаются в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника.

21. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются равными долями ежемесячно, если для расчета баллов использовался календарный период более одного месяца

22. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работнику устанавливаются на период, следующий за отчетным периодом. Под отчетным периодом понимается календарный год, учебный год, полугодие, триместр, четверть, месяц.

23. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на периоды сентябрь – декабрь и январь – август. Отдельные показатели могут устанавливаться на иной срок более одного месяца.

24. В течение периода выплаты уменьшение стоимости балла не допускается более чем на 10 %.

25. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по одному или нескольким показателям работнику могут не назначаться в следующих случаях:

установление факта невыполнения показателей муниципального задания и, как следствие, сокращение объема субсидии на выполнение муниципального задания;

непредставление или несвоевременное представление информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3. 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 указанная выплата не устанавливается.

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

8. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в учреждении устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 7 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, утвержденному Постановлением Главы администрации муниципального образования Брюховецкий район от 25.12.2008 № 1533.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной учебной (преподавательской) нагрузке (педагогической работе).

VI. Порядок и условия премирования работников учреждения

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении, могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3. Работникам, проработавшим неполный месяц (неполный квартал, неполный год), премия выплачивается за фактически отработанное время в случаях их увольнения по следующим основаниям:

призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу,

признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением,

увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста),

перевод на другую работу.

4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

VII. Материальная помощь

1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;

- при рождении ребенка;
- смерти близкого родственника;
- в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту;
- других исключительных случаях.

2. Материальная помощь выплачивается при наличии финансовых средств в фонде оплаты труда.

3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

VIII. «Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций»

1. Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники государственных общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту

работы.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя государственной общеобразовательной организации.

2. Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5 750 рублей.

3. Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника.

4. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, указанным в пункте 2 настоящего Порядка, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

5. Ежегодная выплата педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.