**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Жариковская средняя общеобразовательная школа Пограничного муниципального округа»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Жариковская средняя общеобразовательная школа Пограничного муниципального округа» (далее – Положение, работники организаций») разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с изменениями системы оплаты труда, предусмотренными Положением, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до изменения системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=9B7A06BCB9E3EEBDD5C39D5C998125426CD69C23FDEAC43B9EAD547177AF4BB370EC5567BFB42231n4J).

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=7C7F415A2FEB4D0A25DE177B3E81BA318D123D8D91CDA41BBB28652F9B67A289864AB4BAFC5CyFE), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Положением.

1.7. Размеры окладов работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приложение №1,2)

1.8. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и решением Думы Пограничного муниципального округа о бюджете Пограничного муниципального округа.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Установить, что продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в неделю определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах числа педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.10. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с работниками обеспечивать включение в них условий, связанных с:

- фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки с учетом повышающих коэффициентов;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки;

- размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера;

- размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

1.11. В локальных нормативных актах учреждения , штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками, наименования должностей работников должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

**II.Порядок и условия оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Жариковская средняя общеобразовательная школа Пограничного муниципального округа»**

2.1. Система оплаты труда педагогических работников учреждения включают в себя должностные оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

- единого квалификационного справочника (далее - ЕКС);

- Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

Должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.2. Оклады педагогических работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение № 1,2).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, могут устанавливаться повышающие коэффициенты за квалификационную категорию не выше следующих значений:

- за высшую квалификационную категорию -25%;

- за первую квалификационную категорию - 15%;

- за соответствие занимаемой должности – 5%.

2.3.2. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию являются гарантированными до изменений условий, при которых они были назначены, но новый оклад не образуют.

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.4.1. Компенсационные выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к должностным окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников.

2.4.2. Педагогическим работникам учреждения могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты за работу:

**-** с вредными и иными особыми условиями труда, которые были выявлены в результате специальной оценки условий труда. Выплата педагогическим работникам учреждения, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ и принятыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, не может быть ниже 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- ежемесячные денежные выплаты за руководство методическими объединениями педагогов в размере не более 5% от должностного оклада (ставки) без учета фактической учебной нагрузки;

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ). Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ;

- за проверку тетрадей устанавливается ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам:

а) 1-4 классов –10% от должностного оклада без учета фактической учебной нагрузки;

б) по математике –10% от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки;

в) по иностранному языку –10% от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки;

г) по русскому языку и литературе – 15% от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки.

В классах при численности обучающихся менее 15 человек, руководитель может устанавливать ежемесячную денежную выплату за проверку тетрадей размере 50% от соответствующих доплат. Данный порядок может применяться при делении классов на группы.

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере не более 400 рублей;

- за классное руководство одним классом устанавливается ежемесячная денежная выплата:

а) в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, наполняемостью 14 человек и более в размере 2200 рублей, за счет средств краевого бюджета.

Если наполняемость в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

Выплата назначается при условии осуществления работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21.06.2001 № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях;

б) 5000,0 рублей за счет средств субсидий на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах, группе), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы;

- выплаты за дополнительную работу, не входящие в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения по реализации общеобразовательных программ, в том числе выплаты за временное замещение длительно – более 5 (пяти) рабочих дней отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения. Указанная работа может выполняться только педагогическим работником с их письменного согласия. Выполнение функций классного руководителя работниками, относящимися к административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу, не допускается;

**-**за работу с воспитанниками или учащимися с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальное обучение на дому или в лечебном учреждении могут быть назначены компенсационные выплаты (п. 4.9, 4.10 Методических рекомендаций, направленных письмом Министерства образования и науки от 29.12.2017 № ВП-1992/02). Данная выплата может быть установлена при наличии лимитов бюджетных обязательств в размере не более 3% от должностного оклада (ставки);

**-** за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам организаций выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

а) районный коэффициент к заработной плате в размере 30%- за работу в сельских населенных пунктах приграничной 30-километровой зоны, 20%-на остальной территории Пограничного муниципального округа;

б) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

в) процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

- за работу в организациях, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25% оклада педагогического работника по ПКГ с учетом фактической учебной недельной нагрузки.

2.4.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учетом представительного органа работников учреждения в соответствии со статьей Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», письмом Министерства и образования России от 22.10.2015 № 08-1729 «О направлении методических рекомендаций»).

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

На стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

2.5.2. В целях поощрения работников учреждения и с учетом обеспечения финансовыми средствами педагогическим работникам могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы (за квартал, полугодие, год).

Также к стимулирующим выплатам относятся выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет являются гарантированными стимулирующими выплатами и подлежат обязательной выплате.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в педагогических должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к должностным окладам (ставкам) и не могут быть менее (таблица № 2):

Таблица № 2

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы (выслугу лет), полных лет | Размер выплаты, % |
| от 3 лет | 3% |
| от 3 до 10 лет | дополнительно по 1% за каждый год |
| 10 и более лет | 10% |

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут относиться выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;

- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;

- за реализацию авторских программ, разработку и реализацию проектов в сфере образования, выполнении особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения;

- за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга;

- за результаты участия обучающихся (воспитанников) в соревнованиях, конкурсах, олимпиада и т.д.

Премии по итогам работы (за квартал, полугодие, год) (далее – премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми нормативным актом учреждения.

Размер премии устанавливается в абсолютных размерах и может выплачиваться в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании отчетного периода, календарного года.

2.5.3.Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

Работникам, отработавшим неполный период, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.6.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работе, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

2.6.2. Размер оплаты одного часа указанной педагогической работы в учреждениях определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.6.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (воспитателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

2.7. Деление классов на группы при реализации основных общеобразовательных программ.

Деление классов на группы при реализации основных общеобразовательных программ при проведении занятий по иностранному языку, трудовому обучению, информатики на 2 и 3 ступени общего образования, физической культуре на 3 ступени общего образования может производиться только при соблюдении следующих условий:

- наличие лимитов бюджетных обязательств;

- наличие в классах не менее 20 человек в сельских населенных пунктах.

**III. Оказание материальной помощи работникам учреждении**

3.1. В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств педагогическим работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

3.2. Обстоятельства, при которых производится выплата материальной помощи, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Решение об оказании материальной помощи педагогическим работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по письменному заявлению работника.

3.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, заместителем руководителя по финансам (бухгалтером) учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

**IV. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Жариковская средняя общеобразовательная школа Пограничного муниципального округа»**

4.1. Основные условия оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающий коэффициент за квалификационную категорию, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

- единого квалификационного справочника;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Министерства образования и науки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации);

- мнения представительного органа работников.

Должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы(выслугу лет) составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение № 2)

4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

4.3.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

4.3.2. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда. Выплата работникам организации, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ и принятыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, не может быть ниже 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работникам организаций, занятым на работах с вредными и (иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится;

**-** за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам организаций выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

а) районный коэффициент к заработной плате в размере 30%- за работу в сельских населенных пунктах приграничной 30-километровой зоны, 20%-на остальной территории Пограничного муниципального округа;

б) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

в) процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ);

- за работу в организациях, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25% оклада (ставки);

- доплата водителям за классность в размере до 25 % от оклада (ставки);

- прочие компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

4.4. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.5. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

4.6. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=9187627686355BB80F0DA62BCF8635FFDEC9BB3DF25766DE0FA93950D2B3412A97C81DB85C50CA0CMAT7V) ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

4.7. Порядок и условия стимулирующих выплат.

4.7.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, коллективном договоре, разрабатываются с учетом представительного органа работников.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения и работников (конкретные измеримые параметры).

Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

На стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

4.7.2. Работникам учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

- выплаты за интенсивность и высокие результаты;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы (за квартал, полугодие, год).

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся к гарантированным стимулирующим выплатам и подлежат обязательной выплате.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности.

Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее (таблица № 2):

Таблица № 2

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы (выслугу лет), полных лет | Размер выплаты % |
| от 3 лет | 3% |
| от 3 до 10 лет | дополнительно по 1% за каждый год |
| 10 и более лет | 10% |

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;

- особый режим и график работы;

- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда организации норм труда;

- прочие критерии.

Премии по итогам работы (за квартал, полугодие, год) (далее – премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми нормативным актом учреждения.

Размер премии устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании отчетного периода, календарного года.

4.7.3. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

Работникам, отработавшим неполный период, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

4.8. Оказание материальной помощи работникам учреждения.

4.8.1. В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

4.8.2. Обстоятельства, при которых производится выплата материальной помощи, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

4.8.3. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по письменному заявлению работника.

4.8.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, заместителем руководителя по финансам (бухгалтером) учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

4.9.Заработная плата выплачивается работнику переводом в кредитную организацию, на карту МИР, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник в праве 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.

4.10. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.12. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

**V. Порядок и условия оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Жариковская средняя общеобразовательная школа Пограничного муниципального округа»**

5.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. Должностные оклады устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.3. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и зависит от среднего размера оклада работников с учетом показателя кратности оклада.

Кратность оклада руководителя общеобразовательной организации к среднему окладу работников по ПКГ устанавливается:

- в зависимости от количества обучающихся:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество обучающихся | Кратность среднего размера базового оклада работников |
| до 250 | 1,42 |
| от 250-500 | 1,62 |
| свыше 500 | 1,85 |

- за каждый филиал с наличием дошкольных групп в размере 0,14 от среднего размера базового оклада работников.

Кратность оклада руководителя дошкольного образовательного учреждения к среднему окладу работников по ПКГ устанавливается:

- в зависимости от количества воспитанников:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество воспитанников | Кратность среднего размера базового оклада работников |
| до 100 | 1,6 |
| от 101-160 | 1,8 |
| свыше 161 | 2 |

Кратность оклада руководителя учреждения дополнительного образования к среднему окладу работников по ПКГ устанавливается:

- в зависимости от количества обучающихся:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество обучающихся | Кратность среднего размера базового оклада работников |
| до 500 | 1,5 |
| свыше 500 | 1,7 |

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

РО рук= К\*Ор, где

РОрук- размер оклада руководителя организации;

К - показатель кратности оклада руководителя организации к среднему окладу работников по ПКГ;

Ор- средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год с учетом штатной численности учреждения.

Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Компенсационные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат работникам учреждения. Компенсационные выплаты и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

5.6. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

5.7. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения ими целевых показателей эффективности работы.

5.8. Оценку работы руководителя учреждения на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы осуществляет один раз в полугодие комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее – комиссия).

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений утверждается нормативным правовым актом Администрации Пограничного муниципального округа.

5.9. Доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам года) должна составлять 40 процентов. Расчет максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется по формуле: Рн = (Рорук+∑КВ)\*40%/60%, где Рн-максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения; Рорук– размер оклада руководителя учреждения;

∑КВ- суммы компенсационных выплат руководителю учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате); 60 процентов – доля оклада и компенсационных выплата в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы); 40 процентов – доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате).

Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы распределяется в равном соотношении.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице 1.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения в баллах) | Размер выплат за качество выполняемых работ за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера в процентах |
| 100-90 включительно | 100 |
| 89-85 включительно | 90 |
| 84-80 включительно | 80 |
| 79-75 включительно | 70 |
| менее 75 | не устанавливается |

5.10. Руководителю учреждения по итогам работы (за квартал, полугодие, год) может выплачиваться премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 75 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

5.11. На выплаты, предусмотренные пунктами 4.7. настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

5.12. Предельный уровень соотношение средней заработной платы руководителя учреждения, их заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии со ст. 145 Трудового кодекса РФ. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Пограничного муниципального округа.

5.13. Порядок выплаты материальной помощи.

В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Обстоятельства выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании ходатайства начальника отдела народного образования Администрации Пограничного муниципального округа и письменного заявления руководителя учреждения.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с начальником отдела народного образования Администрации Пограничного муниципального округа и письменных заявлений соответственно заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

**VI. Заключительные положения**

6.1. Учреждение принимает положения об оплате труда работников, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с представительным органом работников.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

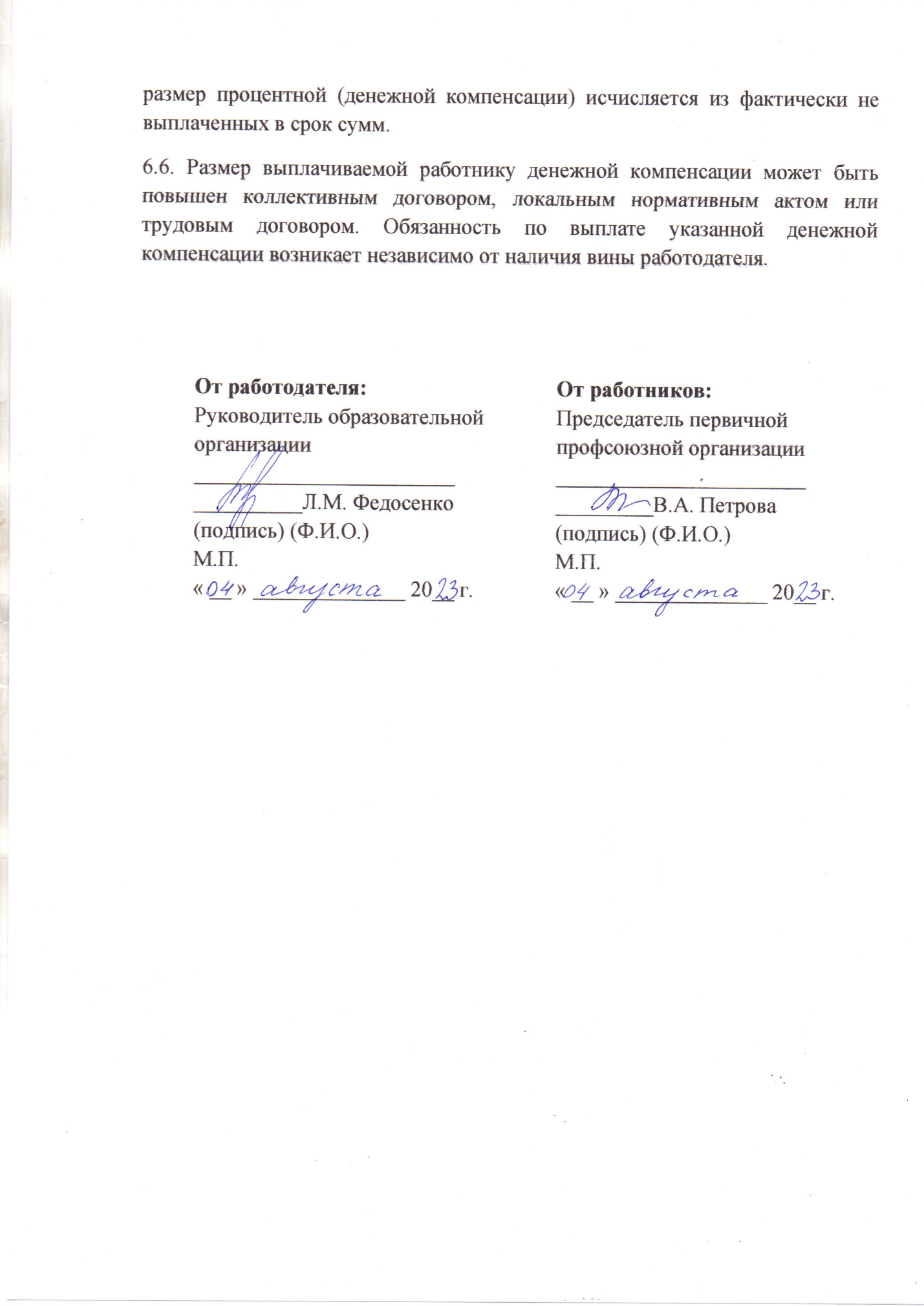
При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.4. Руководитель учреждения:

6.4.1. Ежегодно составляет и утверждает учебные планы, тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы.

6.4.2. Формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах объема средств учреждения на текущий учебный, финансовый год.

6.4.3. Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

6.5. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой (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, 

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |