



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ВЕРХНЕБУРЕЙНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
Хабаровского края
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

14.11.2024 № 755

п. Чегдомын

Об утверждении положений об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

В соответствии с Решением Собрания депутатов Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 20.02. 2009 № 12 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Верхнебуреинского муниципального района», постановлениями администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 08.05.2019 № 252 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Верхнебуреинского муниципального района», от 29.12.2021 № 783 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района», от 30.12. 2021 № 795 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района», администрация Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые:

Положение об оплате труда работников муниципальных казенных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее – Положение, Управление образования соответственно).

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее – Примерное Положение, Управление образования соответственно).

ПА 000430

2. Признать утратившими силу постановления администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края:

от 04.08.2016 № 504 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района»;

от 24.10.2016 № 623 «О внесении изменений в постановление администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 04.08.2016 № 504 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района»;

от 27.05.2018 № 334 «О внесении изменений в постановление администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 04.08.2016 № 504 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района»;

от 22.01.2019 № 14 «О внесении изменений в постановление администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 04 августа 2016 г. № 504 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района»;

от 11.11.2019 № 653 «О внесении изменений в постановление администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 04.08.2016 № 504 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района»;

от 18.08.2020 № 474 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 04.08.2016 № 504»;

от 28.02.2023 № 123 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 04.08.2016 № 504»;

от 20.05.2024 № 275 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края, утвержденное постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 04.08.2016 № 504».

3. Подпункт 2.1.3 пункта 2.1, и подпункт 2.11.6 пункта 2.11 Примерного Положения распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2024.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края Гермаш Т.С.

5. Постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

И.о. главы
администрации района

А.Ю. Крупевский

УТВЕРЖДЕНО

постановлением
администрации
Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края
от 14.11.2024 № 755

Положение
об оплате труда работников муниципальных казенных организаций,
подведомственных управлению образования администрации
Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Районный информационно-методический центр» городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края и хозяйственно-эксплуатационной группы (далее - работники, организации соответственно) за счет средств районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, 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 организаций формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке организации из районного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее - гарантированный размер оплаты труда).

1.4. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.5. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения

представительного органа работников.

1.6. Увеличение (индексация) должностных окладов работников учреждений осуществляется на основании правового акта администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

2.1. Основные условия оплаты труда работников организаций

2.1.1. Системы оплаты труда работников организаций 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 организаций 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 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания организаций. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям организаций и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются повышающие коэффициенты.

2.1.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту

определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) 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).

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

2.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

2.1.6. Выплаты компенсационного характера (раздел 2.5 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях образования Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 30 декабря 2021 г. № 795 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района».

2.1.7. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.6 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях образования Верхнебуреинского муниципального района, Хабаровского края утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 29 декабря 2021 года № 783 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района».

и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района».

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

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

2.1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

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

2.2.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.2.2. К окладам по группе должностей служащих может устанавливаться персональный повышающий коэффициент на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

2.3.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 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 № 2 к настоящему Положению.

2.3.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.4. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

2.4.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Условия оплаты труда заместителей руководителей муниципальных организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципальных организаций.

2.4.3. Размер должностного оклада руководителя организации, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Управлением образования.

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

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

2.4.6. Руководителю, заместителям руководителя организации к окладу (должностному окладу) может устанавливаться персональный повышающий коэффициент на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.4.7. Выплаты компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 2.5. настоящего Положения.

2.4.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников организаций, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется управлением образования администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края в кратности от 1 до 5.

2.5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 30 декабря 2021 г. № 795 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 30 декабря 2021 г. № 795 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района».

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

2.5.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с

неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.5.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 решения Собрания депутатов Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 20 февраля 2009 г. № 12 «Об утверждении Положения об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Верхнебуреинского муниципального района» применяются:

- районные коэффициенты за работу в местностях, приравненным к районам Крайнего Севера;
- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

работы.

2.5.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Ночным считается время с 22:00 часов до 6:00 часов.

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

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

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.6. Порядок и условия установления

выплат стимулирующего характера

2.6.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников организации к высокой результативности и качеству труда.

2.6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 29 декабря 2021 г. № 783 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района» в организации устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

2.6.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам организаций, а также показателям оценки эффективности работы организации.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления образовательной организации и утвержденными локальным нормативным актом организации.

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

- а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

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

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

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

2.6.7. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы (приложение № 3 к настоящему Положению).

2.6.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.7. Другие вопросы оплаты труда

2.7.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данной организации.

2.7.2. Управление образования вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом организации с учетом мнения представительного органа работников. (Приложение № 4 настоящего Положения)

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

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

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

Размер надбавки устанавливается в абсолютном размере и определяется как разница между гарантированным размером оплаты труда и начисленной заработной платой работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат согласно трудовому договору.

При исполнении трудовых обязанностей менее нормальной продолжительности рабочего времени выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных
казенных организаций,
подведомственных
управлению образования
администрации Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

(должностных окладов) работников муниципальных казенных учреждений,
подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского
муниципального района Хабаровского края, по профессиональным квалификационным
группам

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), (рублей)
1.	2.	3.	4.
I. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н			
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	Секретарь	5 498
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня":		
1.2.1.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7 889
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих третьего уровня":		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	Инженер, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), юрисконсульт, технолог	8 368
2.1.2.	4 квалификационный уровень	Ведущий специалист	9 083
II. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н			
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня"		

2.1.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и др.	5 197
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":		
2.2.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: Водитель автомобиля, старший оператор систем учета и регулирования энергоресурсов, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 859
2.2.2.	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): Водитель автомобиля и др.	9 680

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных
казенных организаций,
подведомственных
управлению образования
администрации Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, ОТНЕСЕННЫХ К 4
КВАЛИФИКАЦИОННОМУ УРОВНЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»,
ВЫПОЛНЯЮЩИХ ВАЖНЫЕ (ОСОБО ВАЖНЫЕ) И ОТВЕТСТВЕННЫЕ
(ОСОБО ОТВЕТСТВЕННЫЕ) РАБОТЫ

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей,
занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных
казенных организаций,
подведомственных
управлению образования
администрации Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРАХ НАДБАВОК ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавок за стаж непрерывной работы в организациях системы образования (далее - надбавка) работникам (полное наименование организации).

1.2. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в организациях системы образования, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Руководителям организаций, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

до 3 лет - 10 процентов;
от 3 до 5 лет - 20 процентов;
от 5 до 10 лет - 30 процентов;
свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.2. Другим работникам организаций системы образования при стаже непрерывной работы:

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

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в организациях

системы образования.

2.2. В стаж непрерывной работы, кроме того, включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы в одной организации системы образования на работу в другую организацию системы образования при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

2.4. При увольнении из организации системы образования по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;
- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другую организацию системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из организации системы образования по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

2.6. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией организации системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- при поступлении на работу в организацию системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому

заклучению, вынесенному в установленном порядке).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией организаций системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных организаций системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

2.7. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.8. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

- при поступлении на работу в организацию системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

- при увольнении работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости либо после увольнения по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 19 Инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06 апреля 1972 г. № 255, утвержденной Приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 3.

2.9. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- требование профсоюзного органа.

2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одной организации системы образования на работу в другую организацию системы образования меняется место жительства, допускаемый перерыв в

работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается администрацией организации системы образования в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя организации.

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленной на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителя организации.

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

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных
казенных организаций,
подведомственных
управлению образования
администрации Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
РАБОТНИКАМ
(ПОЛНОЕ НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает размер и порядок выплаты материальной помощи работникам полное наименование организации (далее - Организация) и является неотъемлемой частью Примерного Положения об оплате труда.

2. Материальная помощь выплачивается работникам Организации по основному месту работы один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам Организации осуществляется за счет средств районного бюджета.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи

1. Материальная помощь предоставляется работнику Организации в течение года по его личному заявлению.

2. Работнику Организации, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

3. Работнику Организации, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

4. Работникам Организации, уволившимся в течение года, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

5. Работникам Организации, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению

численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

6. Работникам Организации, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

7. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.

УТВЕРЖДЕНО

постановлением
администрации
Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края
от №

Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций,
подведомственных управлению образования администрации
Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение определяет порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных организаций системы дошкольного, общего и дополнительного образования детей, а также работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее - работники, организации соответственно) за счет средств районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, 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 организаций формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке организации из районного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее - гарантированный размер оплаты труда).

1.4. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.5. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.6. Увеличение (индексация) должностных окладов работников учреждений осуществляется на основании правового акта администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

2.1. Основные условия оплаты труда работников организаций

2.1.1. Системы оплаты труда работников организаций 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 организаций 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 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням установлены постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 1 февраля 2018 г. № 45 «Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района», на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания организаций.

Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям организаций и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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 и защиты Родины;
- 10 часов в неделю - директорам образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек.

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

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в подпункте 2.1.3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

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

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

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для

установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

2.1.8. Выплаты компенсационного характера (раздел 2.9 настоящего Примерного положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях образования Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 30 декабря 2021 г. № 795 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района».

2.1.9. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.10 настоящего Примерного положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях образования Верхнебуреинского муниципального района, Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 29 декабря 2021 года № 783 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района».

2.1.10. 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.

2.1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а

также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.12. 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 Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

- за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;
- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);
- молодому специалисту.

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

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

Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой в образовательной организации и продолжающих указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

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

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее

альтернативную гражданскую службу;

направления на обучение по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения и защиты кандидатской диссертации (общий срок не более трех лет);

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

Выплаты начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.3. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников может устанавливаться персональный повышающий коэффициент на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

2.2.4. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой организации, а также иная его

работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения управления образования.

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

2.2.8. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 4 к настоящему Примерному положению).

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала может устанавливаться персональный повышающий коэффициент на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.3.3. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается следующая выплата:

- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

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

2.4.2. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений может устанавливаться персональный повышающий коэффициент на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.4.3. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (к окладам руководящих работников, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом);
- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2. – 2.8.)

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.5.2. К окладам по группе должностей служащих может устанавливаться персональный повышающий коэффициент на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

- за работу в образовательной организации, расположенной в сельском населенном пункте;
- за специфику работы в отдельной организации.

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

2.6.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 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 № 5 к настоящему Примерному положению.

2.6.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.6.3. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается выплата:

- за специфику работы в отдельной организации.

2.7. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии

2.7.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.7.2. К должностным окладам по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии может устанавливаться персональный повышающий коэффициент на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.7.3. К должностным окладам по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;
- за специфику работы в отдельной организации.

2.8. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

2.8.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Условия оплаты труда заместителей руководителей муниципальных организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципальных организаций.

2.8.3. Размер должностного оклада руководителя организации, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Управлением образования.

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

2.8.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются организацией в размере на 10 - 30

процентов ниже оклада руководителя.

2.8.6. Руководителю, заместителям руководителя организации к окладу (должностному окладу) может устанавливаться персональный повышающий коэффициент на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.8.7. Выплаты компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 2.9. настоящего Примерного положения.

2.8.8. Руководителю, заместителям руководителя организации к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты за:

- наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения - 10 процентов.

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

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой.

2.8.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников организаций, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется управлением образования администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края в кратности от 1 до 5.

2.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 30 декабря 2021 г. № 795 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района», работникам могут быть установлены следующие выплаты

компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника - за проверку тетрадей, заведование кабинетом, вознаграждение за выполнение функций классного руководителя и т.д.);
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

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

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 30 декабря 2021 г. № 795 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района».

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

2.9.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с

неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.9.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 решения Собрания депутатов Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 20 февраля 2009 г. № 12 «Об утверждении Положения об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Верхнебуреинского муниципального района» применяются:

- районные коэффициенты за работу в местностях, приравненным к районам Крайнего Севера;
- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.9.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

работы.

2.9.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; вознаграждение за выполнение функций классного руководителя и др. устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.9.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Ночным считается время с 22:00 часов до 6:00 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет от 20 до 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.9.11. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.10.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников организации к высокой результативности и качеству труда.

2.10.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 29 декабря 2021 г. № 783 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района» в организации устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, наличие звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- за работу в сельской местности;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- молодому специалисту.

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

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о

награждении ведомственной наградой.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (Приложение № 3 к настоящему Примерному положению).

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

Размер выплаты к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, составляет 25 процентов.

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

2.10.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам организаций, а также показателям оценки эффективности работы организации.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления образовательной организации и утвержденными локальным нормативным актом организации.

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

- а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны

быть понятны каждому работнику.

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

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

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

2.10.7. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы (приложение № 6 к настоящему Примерному Положению).

2.10.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.11. Другие вопросы оплаты труда

2.11.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данной организации.

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

2.11.2. Управление образования вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом организации с учетом мнения представительного органа работников. (Приложение № 7 настоящего

Примерного Положения)

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

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

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

Размер надбавки устанавливается в абсолютном размере и определяется как разница между гарантированным размером оплаты труда и начисленной заработной платой работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат согласно трудовому договору.

При исполнении трудовых обязанностей менее нормальной продолжительности рабочего времени выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени.

2.11.6. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается в соответствии с Положением о выплате ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями бюджетных организаций, подведомственных управлению образования Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (приложение № 8 к настоящему Положению).

Приложение 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных организаций,
подведомственных
управлению образования
администрации Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края

**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ),
СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ
КАТЕГОРИЮ, НАЛИЧИЕ ЗВАНИЯ «ЗАСЛУЖЕННЫЙ»,
«НАРОДНЫЙ»,
ДРУГИЕ ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ В ПРОЦЕНТАХ**

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	-
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профиля учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

Приложение 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных организаций,
подведомственных
управлению образования
администрации Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края

Размеры выплат
к окладу (должностному окладу), ставке
заработной платы за специфику работы в процентах

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер выплат в процентах
1.	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность: педагогическим работникам <*> другим работникам <*>	20 15
2.	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	15
3.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
4.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20
5.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
6.	За работу в образовательных организациях, осуществляющих психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением:	
	педагогическим работникам	20
	другим работникам <***>	15

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

<***> непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

Приложение 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных организаций,
подведомственных
управлению образования
администрации Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА
УСТАНАВЛИВАЮТСЯ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ**

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель,

1	2
	ведущий занятия из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования

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

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования на основании письменного заявления работника.

Приложение 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных организаций,
подведомственных
управлению образования
администрации Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного
вознаграждения за классное руководство педагогическим
работникам муниципальных бюджетных организаций, подведомственных
управлению образования администрации Верхнебуреинского
муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее - вознаграждение) муниципальных бюджетных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

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

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

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета:

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

- 25 человек и более в классе для общеобразовательных организаций, расположенных в городском населенном пункте, за исключением классов компенсирующего обучения;

- 15 человек и более в классах компенсирующего обучения;

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

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в абзацах втором, третьем и четвертом настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников

обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника.

Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. За счет средств федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 10000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классе-комплекте) независимо от количества обучающихся, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

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

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

Приложение 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных организаций,
подведомственных
управлению образования
администрации Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, ОТНЕСЕННЫХ К 4
КВАЛИФИКАЦИОННОМУ УРОВНЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»,
ВЫПОЛНЯЮЩИХ ВАЖНЫЕ (ОСОБО ВАЖНЫЕ) И ОТВЕТСТВЕННЫЕ
(ОСОБО ОТВЕТСТВЕННЫЕ) РАБОТЫ

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

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

Приложение 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных организаций,
подведомственных
управлению образования
администрации Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРАХ НАДБАВОК ЗА СТАЖ
НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавок за стаж непрерывной работы в организациях системы образования (далее - надбавка) работникам (полное наименование организации).

1.2. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в организациях системы образования, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Руководителям организаций, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет - 10 процентов;
- от 3 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже непрерывной работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 25 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.3. Учителям I - IV классов при стаже непрерывной работы:

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

1.2.4. Другим работникам организаций системы образования при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет - 10 процентов;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;
свыше 15 лет - 30 процентов.

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в организациях системы образования.

2.2. В стаж непрерывной работы, кроме того, включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы в одной организации системы образования на работу в другую организацию системы образования при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

2.4. При увольнении из организации системы образования по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;
- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другую организацию системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из организации системы образования по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

2.6. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе

не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией организации системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в организацию системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией организаций системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных организаций системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

2.7. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.8. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

- при поступлении на работу в организацию системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

- при увольнении работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости либо после увольнения по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 19 Инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06 апреля 1972 г. № 255, утвержденной Приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 3.

2.9. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному

наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- требование профсоюзного органа.

2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одной организации системы образования на работу в другую организацию системы образования меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается администрацией организации системы образования в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя организации.

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленной на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителя организации.

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

Приложение 7
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных организаций,
подведомственных
управлению образования
администрации Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
РАБОТНИКАМ
(ПОЛНОЕ НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает размер и порядок выплаты материальной помощи работникам полное наименование организации (далее - Организация) и является неотъемлемой частью Примерного Положения об оплате труда.

2. Материальная помощь выплачивается работникам Организации по основному месту работы один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам Организации осуществляется за счет средств районного бюджета.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи

1. Материальная помощь предоставляется работнику Организации в течение года по его личному заявлению.

2. Работнику Организации, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

3. Работнику Организации, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

4. Работникам Организации, уволившимся в течение года, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

5. Работникам Организации, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном

объеме.

6. Работникам Организации, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

7. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.

Приложение 8
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных организаций,
подведомственных
управлению образования
администрации Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края

**ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ДЕНЕЖНОГО
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ СОВЕТНИКАМ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ
ОБЪЕДИНЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Настоящее Положение определяет условия назначения, выплаты и прекращения выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее - вознаграждение, советники директора, организации).

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

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

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

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

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

выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

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

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

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

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