



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ПОГРАНИЧНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.09.2023

п. Пограничный

№ 1170

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пограничного муниципального округа

На основании Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации, Устава Пограничного муниципального округа, , муниципального правового акта Пограничного муниципального округа от 01.09.2023 № 187-МПА «О внесении изменений в муниципальный правовой акт Пограничного муниципального округа от 28.11.2022 № 163-МПА «О бюджете Пограничного муниципального округа на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов» в целях упорядочения, совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и повышения престижа педагогической профессии Администрация Пограничного муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пограничного муниципального округа (Прилагается) с 01.10.2023;

2. Признать утратившим силу постановление Администрации Пограничного муниципального округа от 30.10.2020 № 284 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пограничного муниципального округа».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшее с 01.10.2023.

4. Постановление разместить на официальном сайте Администрации и Думы Пограничного муниципального округа.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на советника главы Администрации по социальной политике В.А.Шарову.

И.о. главы Администрации
муниципального округа

В.Ю.Белов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Пограничного муниципального
от 29.09.2023 № 1170

Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пограничного муниципального округа

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пограничного муниципального округа (далее – Положение, работники организаций) разработано в соответствии с методическими рекомендациями об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов (письмо Министерства образования Приморского края от 20.09.2023 № 23//11805). Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда работников организаций.

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

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

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

1.6. Система оплаты труда в организациях устанавливается коллективными

договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Положением.

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

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

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

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

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

- фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки с учетом повышающих коэффициентов;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки;
- размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера;
- размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

1.11. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей

работников должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

1.12. Упорядочение структуры заработной платы работников организации должно обеспечиваться путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, с тем, чтобы на установление размеров должностных окладов (ставок), гарантированных повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Пограничного муниципального округа

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

Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого квалификационного справочника (далее - ЕКС);
- Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Министерства образования и науки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации);
- методических рекомендаций по оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края на 2020 год» (письмо департамента образования и науки Приморского края от 11.12.2019 № 23/12553);
- мнения представительного органа работников.

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

2.2. Оклады педагогических работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по

ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение № 1,2).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом фактической нагрузки. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:

- за высшую квалификационную категорию -75%;
- за первую квалификационную категорию - 20%;

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

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

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

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

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

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

- ежемесячные денежные выплаты за руководство методическими объединениями

педагогов в размере не более 5% от должностного оклада (ставки) без учета фактической учебной нагрузки;

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

- устанавливается за проверку тетрадей и письменных работ ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам:

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

б) по математике, в т.ч. алгебре и геометрии, русскому языку и литературе –15% от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки;

в) по химии, физике, биологии –10% от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки;

г) по географии, иностранному языку–5% от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки;

д) по истории, информатики, обществознанию, мировой художественной литературе и другим предметам, если осуществляется проверка тетрадей-3% от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований о порядке ведения ученических тетрадей и их проверки и является системным предметом контроля администрации образовательной организации.

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

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере не более 300 рублей. Выплата

назначается при условии соблюдения работником требований порядка заведования кабинетом и является системным предметом контроля администрации образовательной организации.

Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных организаций за классное руководство устанавливается ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере:

- а) 2200 рублей за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на финансовое обеспечения выполнения государственного задания;
- б) 5000 рублей за счет средств иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых из краевого бюджета.

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

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

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

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

- а) районный коэффициент к заработной плате в размере 30%- за работу в сельских населенных пунктах приграничной 30-километровой зоны, 20%-на остальной территории Пограничного муниципального округа;
- б) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего

Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

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

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

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

2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

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

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

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

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости

от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

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

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

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы (за квартал, полугодие, год).

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

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

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

Таблица № 2

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

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном

коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

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

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- за реализацию авторских программ, разработку и реализацию проектов в сфере образования, выполнении особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения;
- за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга;
- за результаты участия обучающихся (воспитанников) в соревнованиях, конкурсах, олимпиада и т.д.

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

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

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

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

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

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

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

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

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

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

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

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

- наличие лимитов бюджетных обязательств;
- при наполняемости в классах не менее 25 человек в городских населенных пунктах, не менее 20 человек в сельских населенных пунктах.

III. Оказание материальной помощи работникам учреждения

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

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

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

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

IV. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Пограничного муниципального округа, за исключением педагогического и административно-управленческого персонала

4.1. Основные условия оплаты труда.

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

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого квалификационного справочника;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Министерства образования и науки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации);
- мнения представительного органа работников.

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

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение № 2)

4.3. Порядок применения повышающего коэффициента.

К окладам медицинских работников, установленным по ПКГ, может устанавливаться повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- первую- 20%;
- высшую- 75%

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию новый оклад не образует.

4.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

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

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

4.4.2. Работникам организаций могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты:

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

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

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам

организаций выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

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

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

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

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

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

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

- прочие компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

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

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

4.7. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

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

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

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

4.8. Порядок и условия стимулирующих выплат.

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

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

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

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

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

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

4.8.2. Работникам организаций в пределах лимитов бюджетных обязательств могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

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

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

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

Таблица № 2

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

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

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

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда организации норм труда;
- прочие критерии.

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

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

периода, календарного года.

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

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

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

Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

4.9. Оказание материальной помощи работникам учреждения.

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

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

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

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

V. Порядок и условия оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций Пограничного муниципального округа

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

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

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

Кратность оклада руководителей общеобразовательных организаций к среднему окладу работников по ПКГ устанавливается:

- в зависимости от количества обучающихся:

Количество обучающихся	Кратность среднего размера базового оклада работников
до 200	1,42
от 201-500	1,62
свыше 500	1,85

- за каждый филиал с наличием дошкольных групп в размере 0,15 от среднего размера базового оклада работников.

Кратность оклада руководителей дошкольных образовательных учреждений к среднему окладу работников по ПКГ устанавливается:

- в зависимости от количества воспитанников:

Количество воспитанников	Кратность среднего размера базового оклада работников
до 90	1,7
от 91-109	1,9
свыше 110	2,1

Кратность оклада руководителей учреждений дополнительного образования к среднему окладу работников по ПКГ устанавливается:

- в зависимости от количества обучающихся:

Количество обучающихся	Кратность среднего размера базового оклада работников
до 500	1,7
свыше 500	1,9

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$PO_{рук} = K * O_p$, где

$PO_{рук}$ - размер оклада руководителя организации;

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

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

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

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями организаций на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций.

5.5. Компенсационные выплаты руководителям, заместителям руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат работникам организаций. Компенсационные выплаты и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

5.6. Руководителям организаций, заместителям руководителей и главным бухгалтерам могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

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

5.7. Стимулирующие выплаты руководителям организаций, заместителям руководителей и главным бухгалтерам и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения ими целевых показателей эффективности работы.

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

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

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

Таблица 1

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя организации в баллах)	Размер выплат за качество выполняемых работ за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от ½ должностного оклада в процентах
100-90 включительно	100
89-80 включительно	90
79-70 включительно	80
69-60 включительно	70
59-50 включительно	60
менее 50	не устанавливается»

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

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

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

5.13. Порядок выплаты материальной помощи.

В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам организаций может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Обстоятельства выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций.

Решение об оказании материальной помощи руководителям организаций и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании ходатайства начальника отдела народного образования Администрации Пограничного муниципального округа и письменных заявлений руководителей организаций.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителей и главным бухгалтерам организаций и ее конкретных размерах принимают руководители организаций по согласованию с начальником отдела народного образования Администрации Пограничного муниципального округа и письменных заявлений соответственно заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций.

VI. Заключительные положения

6.1. Организации принимают положения об оплате труда работников организации, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с представительным органом работников.

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

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

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

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

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

6.4. Руководители образовательных организаций:

6.4.1. Ежегодно составляют и утверждают учебные планы, тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо своей основной работы.

6.4.2. Формируют и утверждают штатное расписание организации в пределах объема средств образовательной организации на текущий учебный, финансовый год.

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

6.4.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретной организации.

Размеры окладов педагогических работников муниципальных
общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций

Должности, отнесенные к квалификационным уровням ПКГ	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	11956
музыкальный руководитель	
старший вожатый	
2 квалификационный уровень	13497
инструктор-методист	
педагог дополнительного образования	
педагог-организатор	
социальный педагог	
3 квалификационный уровень	14913
воспитатель	
методист	
педагог-психолог	
старший педагог дополнительного образования	
4 квалификационный уровень	15855
педагог-библиотекарь	
преподаватель	
руководитель физического воспитания	
старший воспитатель	
старший методист	
тьютор	
учитель	
учитель-дефектолог	
учитель-логопед (логопед)	
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	

Размеры окладов
 работников муниципальных образовательных организаций Пограничного
 муниципального округа, за исключением педагогических работников
 общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216-н)				
1	Педагогические работники	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	10222
		3 квалификационный уровень	Педагог-психолог Методист МОЦ	11245
		4 квалификационный уровень	Учитель-логопед (логопед) Старший методист МОЦ	11883
2	Иные работники	1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	5045
		2 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6312

1	2	3	4	5	
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247-н)					
3	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	3 квалификационный уровень	Директор	Средний размер окладов работников по профессионально – квалификационным группам с учетом показателя кратности оклада	
			Руководитель центра по приему норм ГТО		на 10-30% ниже оклада директора
			Заместитель директора (заведующего)		на 10-30% ниже оклада директора
		2 квалификационный уровень	Главный бухгалтер	на 10-30% ниже оклада директора	
4	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	8035	
			Техник-программист		
			Специалист по кадрам		
			Специалист по охране труда		
5	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	Лаборант	7634	
			2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7780
				Заведующий складом	
		3 квалификационный уровень	Заведующий столовой	7802	
6	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5045	

1	2	3	4	5
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248-н)				
7	Общетраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Кастелянша Гардеробщик Дворник Сторож (вахтер) Уборщик производственных и служебных помещений Грузчик Повар Подсобный рабочий Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	6558
8	Общетраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Водитель	6623
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570)				
9	Должности работников культуры, искусства и кинематографии	ведущее звено	Библиотекарь	6755
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526)				
10	Средний медицинский и фармацевтический персонал	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	7385
Должность, не включенная в профессионально - квалификационные группы				
	-	-	Помощник повара	6475