

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ЯКОВЛЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| от | **24.04.2024** | с. Яковлевка | № | **318-НПА** |

**О внесении изменений в постановление от 21.09.2023 № 32-НПА**

**«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Яковлевского муниципального округа»**

В соответствии с постановлением Правительства края от 24.042024 № 271-пп «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», на основании Устава Яковлевского муниципального округа, Администрация Яковлевского муниципального округа,

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Внести в постановление Администрации Яковлевского муниципального округа от 21.09.2023 № 32-НПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Яковлевского муниципального округа» (в редакции постановлений от 17.11.2023 № 144-НПА, от 20.11.2023 № 145-НПА) изменения, изложив приложение № 1 к Постановлению в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Сельский труженик» и разместить на официальном сайте Яковлевского муниципального округа в сети Интернет.

3. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 марта 2024 года.

Глава Яковлевского

муниципального округа А.А. Коренчук

Приложение 1

Утверждено

постановлением Администрации

Яковлевского муниципального округа

от 24.04.2024 № 318 -НПА

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЯКОВЛЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Яковлевского муниципального округа (далее – Положение, организация).

1.2. Заработная плата (оплата труда) работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении размера ставки заработной платы (оклада), районного или иных коэффициентов не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета премий и выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования) при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

1.5. Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда в организациях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.7. Размеры окладов работников организаций устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. При увеличении (индексации) окладов работников организаций их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Штатное расписание организации, формируемое за счет средств местного бюджета, утверждается руководителем, согласовывается с главой Администрации Яковлевского муниципального округа и финансовым управлением Администрации Яковлевского муниципального округа.

Штатное расписание организации, формируемое за счет средств краевого бюджета, утверждается руководителем организации в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и коэффициентами удорожания стоимости педагогической услуги.

1.9. Установление и изменение размера ставки заработной платы (оклада), районного или иных коэффициентов должны осуществляться с учетом обеспечения достигнутых показателей, установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

1. **Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда педагогических работников образовательных организаций включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда педагогических работников организаций устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат в муниципальных организациях Яковлевского муниципального округа, утвержденного Администрацией Яковлевского муниципального округа;

- перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных организациях Яковлевского муниципального округа, утвержденного Администрацией Яковлевского муниципального округа;

- настоящего Положения;

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

- методических рекомендаций по оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края;

- мнения представительного органа работников образовательной организации.

2.2. Оклады педагогических 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, в том числе согласно приложениям к настоящему Положению, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложения № 2, № 3, № 4).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за высшую квалификационную категорию в размере 75 % ставки заработной платы (оклада);

- повышающий коэффициент за первую квалификационную категорию в размере 20 % ставки заработной платы (оклада).

Повышающие коэффициенты являются гарантированными до изменения условий, при которых они были назначены, но новый оклад не образуют.

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении - 0,05.

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.4.1. Педагогическим работникам организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые были выявлены в результате специальной оценки условий 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, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ);

- выплаты педагогическим работникам за работу, которая не входит в их должностные обязанности по квалификационным характеристикам, но связана с реализацией образовательных программ (сопровождение при подвозе обучающихся, руководство ШСК, образовательным центром «Точка Роста», школьным музеем).

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

2.4.3. Выплата педагогическим работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Размер повышения оплаты труда работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленным по результатам специальной оценки условий труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.4.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам организаций производятся в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

- 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;

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

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляется:

- в размере 1,2 – на территории Яковлевского муниципального округа Приморского края.

2.4.5. Размер ***доплаты*** за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников организаций, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы).

2.4.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.4.7. Учителям производится ***ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей*** в размере от 3 %, но не более 15 %.

Ежемесячная выплата за проверку тетрадей и письменных работ педагогическим работникам общеобразовательных организаций предусматривается в размерах:

***- 15 % оклада (ставки) заработной платы*** - за проверку тетрадей и письменных работ, обучающихся по математике, в т.ч. алгебре и геометрии; русскому языку и литературе;

***- 10 % оклада (ставки) заработной платы*** - за проверку тетрадей и письменных работ по химии, физике, биологии; учителям 1-4-х классов на 18 часов педагогической нагрузки;

***- 5 % оклада (ставки) заработной платы*** - за проверку тетрадей и письменных работ по географии, иностранному языку;

***- 3 % оклада (ставки) заработной платы*** - за проверку тетрадей и письменных работ по истории, информатике, обществознанию, мировой художественной культуре и другим предметам, если осуществляется проверка тетрадей.

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

2.4.8. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных организаций может производится ***ежемесячная выплата за заведование кабинетами*** в размере не более ***2 %***.

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

Указанная выше работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия (за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетом).

2.4.9. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится ***ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство*** в размере:

- 2200,0 рублей за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

- установить педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере
10000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на страховые взносы, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с особыми климатическими условиями и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями, включая выплату части отпускных, начисленной с суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчете средней заработной платы, выплачиваемое за счет средств, источником финансового обеспечения которых являются иные межбюджетные трансферты из федерального 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 из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

Выплата назначается при условии осуществлении работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

2.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

2.5.1. В целях поощрения педагогическим работникам организации за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премии по итогам работы.

2.5.2. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования, независимо от занимаемой должности. Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее (Таблица):

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Стаж работы (выслуга лет) полных лет  | Размер выплаты в % |
| от 3-х до 5 лет  | 3% |
| от 5 до 10 лет  | дополнительно по 1% за каждый год  |
| 10 и более лет  | 10% |

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

- выплаты за участие педагогов в профессиональных конкурсах муниципального уровня – 20 % оклада (ставки) заработной платы;

 - выплаты за участие педагогов в профессиональных конкурсах - регионального уровня – 40 % оклада (ставки) заработной платы;

 - выплаты за участие педагогов в профессиональных конкурсах всероссийского уровня – 70 % оклада (ставки) заработной платы;

- выплаты за транслирование опыта работы и педагогических практик в педагогическом сообществе – 10 % оклада (ставки) заработной платы;

- выплаты за наставническую деятельность в образовательной организации и за ее пределами – 10 %; оклада (ставки) заработной платы;

- выплаты за руководство школьными методическими объединениями-10 оклада (ставки) заработной платы %;

- выплаты за руководство районными методическими объединениями- от 20 до 40 %; оклада (ставки) заработной платы;

 - выплаты за подготовку победителей и призеров муниципальных, региональных и всероссийских конкурсов от 10 до 50 % оклада (ставки) заработной платы в зависимости от значимости;

- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств организации - 10 % оклада (ставки) заработной платы;

- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения – 15 % оклада (ставки) заработной платы;

- за работу в классах с углубленным изучением предметов в размере 15 % оклада (ставки) педагогам, ведущим углубленное изучение предметов.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам организаций за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

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

- за подготовку обучающихся к ОГЭ, ЕГЭ, при условии, что средний балл достигает среднего балла по РФ, либо выше:

- в размере 35 % оклада (ставки) при наличии высшей квалификационной категории;

- в размере 55 % оклада (ставки) при наличии 1 квалификационной категории, отсутствии категории;

- за подготовку 100 - балльников в размере 70 % оклада (ставки) заработной платы;

- по результатам ВПР, при условии, что процент качества достигает на уровне показателей по РФ или выше в размере 20 % оклада (ставки) заработной платы;

- за подготовку победителей (призеров) муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников в размере 5 % оклада (ставки) за каждого победителя (призера);

- за подготовку победителей (призеров) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников в размере 10 % оклада (ставки) за каждого победителя (призера);

- за подготовку победителей (призеров) заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников в размере 50 % оклада (ставки) за каждого победителя (призера);

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 организации, трудовым договором.

2.5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы работником организации устанавливаются из расчета 1 балл= 1% оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

2.6. Премии по итогам работы (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 локальным нормативным актом учреждения.

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

Премии устанавливаться в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;

2.6.1. В целях социальной защищенности работников организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя организации премии могут быть назначены:

- при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;

- при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;

- в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

2.7. Для оценки результатов деятельности работника организации и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников. Заседания комиссии рекомендуется проводить 2 раза в год: по итогам 1 полугодия - в августе; по итогам 2 полугодия – в феврале финансового года.

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

2.8. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

1. **Порядок и условия почасовой оплаты.**

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организаций 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, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательной организации (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в организациях 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 неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), 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.

**IV. Порядок и условия оплаты труда иных работников**

4.1. Система оплаты труда работников, не осуществляющих педагогическую деятельность (далее – иных работников) организаций, включает в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Размеры окладов иных работников организации, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. При увеличении (индексации) окладов работников организаций их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.3. Компенсационные выплаты иным работникам организации устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ.

4.3.1. Работникам организации в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Администрации Яковлевского муниципального округа, устанавливаются 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3.2. Выплаты работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются 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 (или) опасными условиями труда, не может быть ниже установленного статьей 147 ТК РФ.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.3.3. При отраслевой системе оплаты труда работников организации компенсационные выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ. К заработной плате работников организаций в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

- районный коэффициент к заработной плате – 1,2;

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

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

4.3.4. Компенсационные выплаты работникам организаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций Яковлевского муниципального округа, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата (доплата) за работу в указанной местности в размере 25 процентов размера оклада по ПКГ.

4.3.5. При отраслевой системе оплаты труда работников организаций размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

4.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

4.4.1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ.

4.4.2. Работникам организаций в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Яковлевского муниципального округа, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

- выплаты за качество выполняемых работ.

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

- премии по итогам работы.

4.4.3. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников организаций к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

4.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организаций с учетом целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество их труда.

Оценка эффективности деятельности работников организаций осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников организации (далее - комиссия), создаваемой руководителем организации. Состав комиссии, периодичность и порядок оценки эффективности деятельности работников утверждаются руководителем организации.

4.4.5. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно в соответствии с приказом руководителя организации на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности труда работников организации.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы работником учреждения устанавливаются из расчета 1 балл= 1% оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

Размер стимулирующих выплат работникам организации устанавливается не более 100 процентов от должностного оклада.

4.4.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к окладам по ПКГ в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 15%;

от 10 до 15 лет – 20%;

свыше 15 лет – 30%.

4.4.7. Премии по итогам работы (далее - премии) в организации могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией по окончании календарного года.

Премии устанавливаться в отношении работников организаций при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью организации;

- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

4.4.8. Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя организации.

4.4.9. В целях социальной защищенности работников организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя организации премии могут быть назначены:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

4.4.10. За неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей руководитель организации вправе уменьшить размеры стимулирующих выплат или лишить работников полностью. В случае наличия в расчетном периоде неснятого дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не начисляются и не выплачиваются в полном объеме.

4.4.11. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств руководитель организации вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

1. **Порядок оплаты труда руководителя организации, заместителя руководителя организации, заведующего филиалом образовательной организации**
	1. Заработная плата руководителя организации, его заместителя, заведующего филиалом образовательной организации состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации (за исключением руководителя, заместителей руководителя, заведующего филиалом) устанавливается в кратности от 2 до 4.

5.2. Размер оклада руководителя организации определяется трудовым договором в соответствие с Приложениями 2,3,4 к настоящему Положению. Оклад заместителя руководителя, заведующего филиалом устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

Размеры окладов руководителя, его заместителя, заведующего филиалом образовательной организации увеличивается (индексируется) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального округа о районном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. Размеры окладов руководителя организации, его заместителя, заведующего филиалом образовательной организации подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.3. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителю, заведующему филиалом образовательной организации устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладам по ПКГ в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и порядком, установленным пунктом 4.3 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты руководителю организации и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

5.4. Руководителю, заместителю руководителя, заведующему филиалом образовательной организации в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Яковлевского муниципального округа- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

- выплаты за качество выполняемых работ.

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

- премии по итогам работы.

5.5. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к окладам по ПКГ в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 15%;

от 10 до 15 лет – 20%;

свыше 15 лет – 30%.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся два раза в год на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя организации при главе Администрации Яковлевского муниципального округа.

Оценка работы руководителей на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности деятельности, утвержденных Приложениями № 5, № 6, № 7, осуществляется один раз в полугодие (не позднее 15 числа месяца, следующего за отчётным периодом) комиссией при главе Администрации Яковлевского муниципального округа.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы работником учреждения устанавливаются из расчета 1 балл = 1% оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

Стимулирующие выплаты вновь назначенному руководителю организации до оценки работы на предмет выполнения им целевых показателей эффективности деятельности устанавливаются в размере 70% от их максимального размера.

5.7. Премии по итогам работы выплачиваются единовременно в пределах фонда оплаты труда организации по ходатайству заместителя главы, курирующего образовательные организации, на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителей организаций при главе Администрации Яковлевского муниципального округа.

5.8. Руководителям образовательных организаций не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года при наличии установленной вины руководителя учреждения в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;

- применения дисциплинарного взыскания;

- наличие просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а так же по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;

- неисполнение или несвоевременного исполнения распорядительных актов Администрации Яковлевского муниципального округа, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

**VI. Порядок выплаты материальной помощи**

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

6.2.Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

6.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю организации и ее конкретных размерах принимает глава Яковлевского муниципального округа на основании письменного заявления руководителя организации.

6.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, руководителю организации предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

**VII. Заключительные положения**

7.1. Организации принимают Положения об оплате труда работников организаций, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

7.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от 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 присвоении внутри должностной 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.

7.3. Руководители образовательных организаций:

7.3.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

7.3.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую нагрузку, включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

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

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