

СОГЛАСОВАНО

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель управления
образования администрации
Николаевского муниципаль-
ного района Хабаров-
ского края

Собранием трудового кол-
лектива МБОУ СОШ № 5

Приказом МБОУ СОШ № 5
от 26.02.2026 № 42-осн.

Протокол от 26.02.2026 г. №
1

О.А. Крамаренко



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза
Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", Постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края", Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Хабаровского края на 2024-2027 г.г. от 10 июня 2024 г., Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 25 июля 2024 г. № 29 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края и признании утратившими силу отдельных приказов Министерства образования и науки Хабаровского края", решением Собрания депутатов Николаевского муниципального района Хабаровского края от 12 февраля 2009 г. № 58-430 "О принятии Положения об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Николаевского муниципального района", постановлениями администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края: от 6 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений" (далее – Постановление № 324-па), от 25 февраля 2026 г. № 201-па "О Примерном положении об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края".

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края (далее – работники, МБОУ СОШ № 5 - соответственно) за счет средств бюджета Хабаровского края и бюджета Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее – кра-

ево́й бюджет, районный бюджет) и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке МБОУ СОШ № 5 из средств краевого и районного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работника определяется трудовым договором.

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 (далее – МРОТ), установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Николаевского муниципального района Хабаровского края, приравненной к районам Крайнего Севера.

Для обеспечения выплаты заработной платы не ниже МРОТ, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", настоящим Положением вводится надбавка до МРОТ.

Размер надбавки до МРОТ устанавливается и определяется как разница между МРОТ и начисленной заработной платой работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районной надбавки за работу в особых климатических условиях, северной надбавки за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, и доплат, указанных в абзацах 6, 7 настоящего пункта) согласно трудовому договору, при условии, что такая начисленная заработная плата (без учета районной надбавки за работу в особых климатических условиях, северной надбавки за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, и доплат, указанных в абзацах 6, 7 настоящего пункта) будет меньше МРОТ.

При выполнении должностных обязанностей менее нормальной продолжительности, выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени.

В случае выполнения работником работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе работы с вредными и (или) опасными условиями труда, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также особые условия работы в отдельной организации (группе, классе), оплата за такую работу производится сверх МРОТ. Педагогическим работникам, кроме условий указанных в настоящем абзаце, оплата сверх МРОТ производится за следующую дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей педагогического работника в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности - проверку тетрадей, заведование кабинетом, классное руководство, выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при

наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист") и так далее.

Выплаты из стимулирующего фонда обслуживающему персоналу, финансируемого за счет средств районного бюджета, могут распределяться и начисляться сверх установленного МРОТ, утвержденного штатным расписанием, с начисленным на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Николаевского муниципального района Хабаровского края, приравненной к районам Крайнего Севера.

1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, 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 МБОУ СОШ № 5.

1.7. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. В случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами, в МБОУ СОШ № 5 для отдельных категорий работников может устанавливаться суммированный учет рабочего времени.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Основные условия оплаты труда работников

2.1.1. Система оплаты труда работников включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

- от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 г., № 11858; Российская газета, 2008 г., 4 июля);

- от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008 г., 2 июля);

- от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"

(зарегистрирован в Минюсте РФ 01 октября 2007 г., № 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 41, 8 октября 2007 года).

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням приведены в Приложении 1 к настоящему Положению, установлены на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание МБОУ СОШ № 5. 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 МБОУ СОШ № 5 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 в Приложении 1 к настоящему Положению.

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.

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 без занятия штатной должности в МБОУ СОШ № 5 оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.1.5. Выплаты компенсационного характера (пункт 2.7. настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края" (далее - Постановление № 178-пр), Постановлением № 324-па.

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (пункт 2.8 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 4 августа 2008 г. № 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края" (далее - Постановление № 179-пр), Постановлением № 324-па.

2.1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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 России от 5 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 специфику работы в отдельной организации (группе, классе);
- молодому специалисту;
- за качество выполняемых работ.

2.2.3. 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, осуществляющей образовательную деятельность, 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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:

- прохождения военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы;
- обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения (не более трех лет);
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- заключения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в течение 30 дней со дня прекращения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

2.2.4. Доплаты начисляются пропорционально с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.5. 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 просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

2.2.6. 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 МБОУ СОШ № 5 и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в МБОУ СОШ № 5 директором, определяется управлением образования администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее – управление образования), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - МБОУ СОШ № 5.

Педагогическая (преподавательская) работа директора МБОУ СОШ № 5 (далее – директор) по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения управления образования.

2.2.8. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБОУ СОШ № 5, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МБОУ СОШ № 5 самостоятельно.

2.2.9. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и апелляционные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом Министерства образования и науки Хабаровского края.

2.2.10. 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 (Приложение 8 к настоящему Положению).

2.2.11. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", "педагог-методист" к должностным окладам (ставкам заработной платы), устанавливается доплата в следующих размерах:

- "педагог-наставник" – 3 675 рублей;
- "педагог-методист" – 2 450 рублей.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в пунктах 2.2, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7):

2.3.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

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

2.4.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России 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 6 к настоящему Положению.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии:

2.5.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

2.6. Условия оплаты труда директора и его заместителей.

2.6.1. Заработная плата директора, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6.2. Условия оплаты труда директора 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 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Условия оплаты труда заместителей директора определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 5.

2.6.3. Размер должностного оклада директора, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются управлением образования.

2.6.4. Размер должностного оклада директора определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости МБОУ СОШ № 5 и отражается в трудовом договоре.

2.6.5. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются МБОУ СОШ № 5 в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада директора.

2.6.6. Выплаты компенсационного характера для директора, его заместителей устанавливаются в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Положения.

2.6.7. Директору, его заместителям к должностному окладу устанавливается выплата за наличие:

- государственной награды, в том числе государственной награды РСФСР, СССР, ведомственной награды, утверждаемой федеральным органом государственной власти или иным федеральным государственным органом, награды Хабаровского края при условии их соответствия видам деятельности МБОУ СОШ № 5, памятного знака Правительства Хабаровского края "За заслуги в развитии образования" - со дня вступления в силу правового акта о награждении, но не ранее дня назначения на указанные должности;

- ученого звания - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче аттестата о присвоении ученого звания доцента или профессора, но не ранее дня назначения на указанные должности;

- ученой степени - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук или о присуждении ученой степени доктора наук, но не ранее дня назначения на указанные должности.

Размеры выплат, указанных в настоящем пункте, приведены в Приложении 3 к настоящему Положению.

Выплата, предусмотренная абзацем вторым настоящего пункта, устанавливается вне зависимости от количества имеющихся наград и почетных званий.

2.6.8. Выплаты стимулирующего характера директору устанавливает управление образования в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям организаций, утвержденным приказом управления образования.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности МБОУ СОШ № 5, исполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерством образования и науки Хабаровского края и управлением образования за соответствующий период.

Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

В качестве показателя эффективности работы директора по решению управления образования может быть установлен рост средней заработной платы работников МБОУ СОШ № 5 в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации или Правительства Хабаровского края.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ № 5, 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 директора, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ № 5 (без учета заработной платы директора, его заместителей) определяется управлением образования в кратности от 1 до 3.

2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным Постановлением № 178-пр, Постановлением № 324-па, 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 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, за классное руководство, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист"), и т.д.);

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

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным Постановлением № 178-пр, Постановлением № 324-па.

2.7.2. 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.

2.7.3. 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 МБОУ СОШ № 5 и учреждений системы Гособразования СССР".

Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

Выплата работникам по результатам специальной оценки условий труда производится в соответствии с установленной Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ периодичностью для проведения СОУТ: в течение пяти лет, исчисляемых от даты проведения предыдущей оценки.

При этом директор 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.

2.7.4. В Николаевском районе Хабаровского края с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:

- районный коэффициент за работу в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера – 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера, в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и края – 50 процентов.

2.7.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 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.

2.7.6. 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.

2.7.7. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, устанавливаются в следующих размерах:

1) проверка письменных работ - за сложность предмета:

- 1 группа сложности: русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 - 4 классы начального образования (русский язык, математика, математические представления, окружающий мир, окружающий и природный мир, окружающий и социальный мир, человек, мир природы и человека, литературное чтение, речевая практика, речь и альтернативная коммуникация) – 1 837 рублей на ставку, доплата начисляется пропорционально установленной учебной нагрузке по предмету;

- 2 группа сложности: история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, астрономия – 1 225 рублей на ставку, доплата начисляется пропорционально установленной учебной нагрузке по предмету;

- 3 группа сложности: право, экономика, труд - 612 рублей на ставку, доплата начисляется пропорционально установленной учебной нагрузке по предмету;

2) за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом, спортивным залом – 1 225 рублей;

3) за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (работникам, не имеющим квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист") и др., - 1 837 рублей.

Решение о введении соответствующих выплат принимается МБОУ СОШ № 5 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.8. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в МБОУ СОШ № 5 системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.7.9. 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, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада).

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.

2.7.10. 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.

При расчете оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день учитываются все ежемесячные дополнительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда МБОУ СОШ № 5, за исключением единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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.

2.7.11. Размеры доплат за специфику работы в отдельной организации (группе, классе) приведены в Приложении 5 к настоящему Положению.

2.8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера:

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

2.8.2. В МБОУ СОШ № 5 устанавливаются следующие виды выплат:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, получение награды;
- за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) (Приложение 10 к настоящему Положению);
- молодому специалисту;
- за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление трудовых функций советника директора.

2.8.3. Размеры доплат за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, получение награды педагогическим работникам приведены в Приложении 2 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении награды - со дня вступления в силу правового акта о награждении;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Доплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, получение награды 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 5 к настоящему Положению).

2.8.4. Размер доплаты молодому специалисту устанавливается в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников:

- 2 квалификационный уровень – 3 910 рублей;
- 3 квалификационный уровень - 4 183 рублей;
- 4 квалификационный уровень - 4 287 рублей.

Доплата начисляется пропорционально установленной нагрузке.

2.8.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам (Приложение 7 к настоящему Положению).

2.8.6. 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 МБОУ СОШ № 5 (Приложение 11 к настоящему Положению).

2.8.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом

мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы.

2.8.8. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам МБОУ СОШ № 5, а также показателям оценки эффективности работы МБОУ СОШ № 5.

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 МБОУ СОШ № 5 и утвержденным локальным нормативным актом МБОУ СОШ № 5.

2.8.9. 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 результате деятельности МБОУ СОШ № 5, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

2.8.10. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом директора по согласованию с представительным органом работников МБОУ СОШ № 5.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом МБОУ СОШ № 5 с учетом мнения представительного органа работников МБОУ СОШ № 5.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого директор издает приказ.

2.8.11. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МБОУ СОШ № 5 на оплату труда работников.

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

2.8.13. Максимальный размер выплат не ограничен.

2.9. Другие вопросы оплаты труда:

2.9.1. Штатное расписание МБОУ СОШ № 5 (далее – штатное расписание) ежегодно утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) МБОУ СОШ № 5.

Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом МБОУ СОШ № 5.

2.9.2. Управление образования вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда МБОУ СОШ № 5 (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и обслуживающему персоналу.

2.9.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная выплата к отпуску.

Порядок единовременной выплаты к отпуску устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и размере единовременной выплаты к отпуску работникам (Приложение 9 к настоящему Положению).

Единовременная выплата к отпуску работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

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

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ

(минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края по квалификационным группам

№ пп	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должность	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216 н			
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.1.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	13 963
1.1.2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	14 939
1.1.3.	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и защиты Родины, учитель логопед, учитель	15 309
II. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570н			
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	Библиотекарь	11 620
III. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н			

1	2	3	4
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	7 786
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	10 005
3.2.2.	3 квалификационный уровень	Шеф-повар	10 526
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.3.1.	1 квалификационный уровень	Инженер-программист	10 237
IV. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н			
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
4.1.1.	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, сторож, уборщик служебных и производственных помещений, кладовщик, подсобный рабочий, сторож, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, вахтер	7 786
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
4.2.1.	1 квалификационный уровень	Повар 4 разряда	8 273
V. Работники, занимающие должность, не отнесенную к профессиональной квалификационной группе			
5.1.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		15 309

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

РАЗМЕРЫ

доплат за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, получение наград педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края (в рублях)

№ п/п	Показатели квалификации	Педагогические работники с ПКГ		
		2 квалификационный уровень	3 квалификационный уровень	4 квалификационный уровень
1.	Наличие высшей квалификационной категории	8 378	8 964	9 186
2.	Наличие первой квалификационной категории	1 676	1 793	1 838
3.	Наличие ученой степени кандидата наук	1 117	1 195	1 225
4.	Наличие ученой степени доктора наук	2 234	2 390	2 450
5.	Наличие ученого звания "доцент"	1 117	1 195	1 225
6.	Наличие ученого звания "профессор"	2 234	2 390	2 450
7.	Получение наград, соответствующих профилю педагогической деятельности	1 117	1 195	1 225

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, получение наград директору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края, его заместителям, в процентах

Показатели квалификации	Директор, его заместители
Высшая квалификационная категория	10
Получение наград, соответствующих профилю МБОУ СОШ № 5	10
Наличие ученой степени кандидата наук	10

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

РАЗМЕРЫ

доплат за специфику работы в отдельной организации (группе, классе), устанавливаемых работникам, в рублях

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер доплаты
1	2	3
1.	За работу в коррекционных классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: педагогическим работникам в соответствии с ПКГ <*>: 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень 4 квалификационный уровень	 2 234 2 390 2 450
2.	За особые условия работы работников общеобразовательных организаций в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	6 124
3.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	2 450
4.	Специалистам логопедических пунктов	2 450
5.	Учителям и преподавателям национального языка и литературы образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	1 838

<*> непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется директором МБОУ СОШ № 5 по согласованию с трудовым коллективом.

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре 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:

№ пп	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 2
1	2	3
1.	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)
2.	Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
3.	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)
4.	Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса

		"Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР)
1	2	3
5.	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)
6.	Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
7.	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)
8.	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
9.	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 либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
10.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
11.	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель	Старший тренер-преподаватель; тренер-Преподаватель

	физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	
1	2	3
12.	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
13.	Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) 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 6

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

1. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате МБОУ СОШ № 5 такой должности.
-

Приложение 7

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края (далее – работники, МБОУ СОШ № 5 - соответственно) производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Директору МБОУ СОШ № 5, его заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов):

№ пп	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер надбавки при стаже работы (в рублях)			
		До 2 лет	От 2 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 лет и выше
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н					
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1.1.1.	2 квалификационный уровень	1 676	2 234	2 793	3 910
1.1.2.	3 квалификационный уровень	1 793	2 390	2 988	4 183
1.1.3.	4 квалификационный уровень	1 838	2 450	3 062	4 287
II. Работники, занимающие должность, не отнесенную к профессиональной квалификационной группе					
2.1.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1 838	2 450	3 062	4 287

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

- до 5 лет – 2 450 рублей;
- свыше 5 лет - 4 287 рублей.

1.1.4. Другим работникам при стаже 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.

1.1.5. Работникам, чей выполняемый функционал не требует квалифицированных навыков (вахтер, гардеробщик, дворник, подсобный рабочий пищеблока, сторож, уборщик служебных и производственных помещений, кладовщик, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий), надбавка не назначается.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам осуществляется за счет средств краевого и районного бюджетов.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки работникам, включается:

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- управлении образования администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее – управление образования);
- муниципальном казенном учреждении централизованной бухгалтерии учреждений образования г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края;
- муниципальном бюджетном образовательном учреждении "Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи" г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края;
- муниципальном бюджетном учреждении информационно-методическом центре г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края;
- муниципальном казенном учреждении центре материально-технического обеспечения образовательных учреждений г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края.

2.1.2. Время обучения работников в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полу-

тора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с МБОУ СОШ № 5.

2.1.4. Специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (хозяйственные и иные), - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает директор МБОУ СОШ № 5 (далее – директор) по рекомендации аттестационной комиссии МБОУ СОШ № 5.

2.1.5. Для педагогических работников и других специалистов в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

2.2. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки директору, включаются:

2.2.1. Время работы в:

- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

- организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

- иных организациях, подведомственных управлению образования;

2.2.2. Время работы на руководящих должностях в:

- федеральных органах государственной власти и их территориальных органах;

- органах государственной власти субъектов Российской Федерации;

- органах местного самоуправления;

2.2.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2.2.4. Периоды замещения отдельных должностей руководителей, специалистов в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы директору для выполнения обязанностей по занимаемой должности (далее - иные периоды).

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель управления образования на основании заявления директора с учетом мнения комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений района, прочих учреждений, подведомственных управлению образования.

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

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки работникам устанавливается приказом директора, для выплаты надбавки директору - приказом руководителя управления образования.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка работникам выплачивается на основе отнесения занимаемой должности работника к ПКГ и пропорционально установленной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.2. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.3. 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, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.4. 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 возлагается на директора.

5.2. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у директора возлагается на руководителя управления образования.

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

Приложение 8

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (далее - вознаграждение) педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края (далее – педагогические работники, МБОУ СОШ № 5 –соответственно) МБОУ СОШ № 5.

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

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

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета:

Размер ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам составляет 1 000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

- 25 и более человек, за исключением классов компенсирующего (корректирующего) обучения;

- 15 человек в классах компенсирующего (корректирующего) обучения.

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в абзаце третьем, четвертом настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1 000 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 10 000 рублей выплачивается педагогическому работнику в классе (класс-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 и более 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 Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, нормативными правовыми актами Хабаровского края).

Приложение 9

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и размере единовременной выплаты к отпуску работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок и размер единовременной выплаты к отпуску (далее – выплата) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края (далее – работникам, МБОУ СОШ № 5 - соответственно).

1.2. Выплата предоставляется работнику по основному месту работы и выплачивается по основной должности один раз в год по его личному заявлению, но не более чем на одну ставку.

1.3. Выплата производится при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска при использовании работником одной из его частей.

1.4. Выплата производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2. Порядок и размер выплаты

2.1. Размер выплаты составляет 0,5 установленного работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата увеличивается на величину районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера.

2.2. Выплата производится в следующих случаях:

- работнику, проработавшему в МБОУ СОШ № 5 один календарный год и не реализовавшему свое право на получение единовременной выплаты к отпуску, - в конце текущего года;

- работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в МБОУ СОШ № 5 не менее трех месяцев, - в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени;

- работникам, уволившимся в течение года по истечении срока трудового договора (статья 77 пункт 2 Трудового кодекса Российской Федерации), по собственному желанию (статья 77 пункт 3 Трудового кодекса Российской Федерации), в порядке перевода (статья 77 пункт 5 Трудового кодекса Российской Федерации), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (статья 83 пункт 5

Трудового кодекса Российской Федерации) - пропорционально фактически отработанному времени в текущем году;

- работникам, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, - в полном объеме;

- работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) - за фактически отработанное время в текущем году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках;

- работникам, работающим на неполную ставку, - пропорционально установленной нагрузке.

2.3. В исключительных случаях выплата может быть произведена работнику в течение текущего года вместе с заработной платой по его личному заявлению и по согласованию с директором.

2.4. Выплата не производится работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. В случае смерти работника выплата, не полученная им на дату смерти, может быть выплачена супругу (супруге), одному из родителей, детей или иному лицу, в установленном законодательством Российской Федерации порядке. В этом случае выплата производится по заявлению указанных лиц при предъявлении копии свидетельства о смерти.

Приложение 10

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о премиальных выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края по итогам работы

1. Порядок установления премиальных выплат

1.1. Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края (далее – работники, МБОУ СОШ № 5 – соответственно) за выполненную работу на основе индивидуальной оценки работника и его личного вклада.

1.2. Выплата премии по итогам работы работникам производится по решению комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат на основании приказа директора МБОУ СОШ № 5 (далее – директор) с указанием в нём конкретных размеров премий.

1.3. Выплата премии по итогам работы директору производится по решению комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений района, прочих учреждений, подведомственных управлению образования на основании приказа управления образования с указанием в нём конкретного размера премии.

1.4. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности МБОУ СОШ № 5 за определённый период (месяц, год).

1.5. Премии по итогам работы выплачиваются работникам, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, одновременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

1.6. Размер премии работникам устанавливается в абсолютном размере. Размер премии директора устанавливается в процентном отношении от должностного оклада.

1.7. Размер премиальных выплат не ограничен и выплачивается работнику в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Выплаты премии по итогам работы не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

2. Показатели премирования

2.1. По итогам работы за определённый период (месяц, год) премирование может быть произведено за:

- высокие показатели обученности учащихся;
- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора);
- достижение и превышение целевых и нормативных показателей работы, уставной деятельности МБОУ СОШ № 5;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за эффективное использование бюджетных средств;
- за высокие показатели в работе;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.
- за своевременное информирование директора, ОМВД России по Николаевскому району, ПУ ФСБ России по Хабаровскому краю и Еврейской автономной области, о происшествиях в том числе потенциально возможных с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявленных случаях детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных обучающимися и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.

3. Источники премиальных выплат

3.1. Премии в МБОУ СОШ № 5 выплачиваются при наличии финансовых средств.

3.2. Источником премиальных выплат является фонд выплат стимулирующего характера и экономия фонда оплаты труда по итогам расчётного периода.

Премиальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Критерии для установления премиальных выплат

№ пп	Показатели
1	2
1. Административный персонал (заместитель директор)	
1.1.	За качественное представление отчетов, справок и других документов (ежемесячно до 5-ти баллов)
1.2.	За активное участие в профессиональных конкурсах районного и краевого уровней (по факту) (ежемесячно до 5-ти баллов)
1.3.	Наличие авторских печатных работ, обобщение и распространение опыта (по факту) (ежемесячно до 5-ти баллов)
1.4.	За качественное, своевременное заполнение мониторинга (ежемесячно до 5-ти баллов)

1	2
1.5.	За качественную подготовку и проведение мероприятия на школьном и районном уровне (ежемесячно до 5-ти баллов)
1.6.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися (ежемесячно до 5-ти баллов)
2. Педагогический персонал (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, преподаватель ОБЗР, учитель, воспитатель, библиотекарь, инспектор по кадрам, инженер программист)	
2.1.	Результативность инновационного потенциала (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.1.1.	Участие учителей в инновационной деятельности, подтвержденное официальными документами (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.1.2.	Участие в творческой, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.2.	Работа по распространению собственного педагогического опыта: участие в проведении открытых уроков, круглых столов, мастер-классов, конференций, разработка и реализация авторских концепций, программ, проектов (по факту участия (необходимо подтверждение официальными документами) (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.3.	Участие в сетевых сообществах педагогов (подтверждение активности участия) (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.4.	Участие в профессиональных конкурсах (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.5.	Результативность внеурочной деятельности по предмету (1 раз в четверть по факту) (до 5-ти баллов)
2.6.	Проведение индивидуальных консультаций (1 раз в четверть по факту) (до 5-ти баллов)
2.7.	Качество и своевременность подготовки отчетов классного руководителя, учителя-предметника, воспитателя, педагога дополнительного образования (заполнение журналов, проверки дневников, ведения личных дел и т.д. (1 раз в четверть по факту) (до 5-ти баллов)
2.8.	Качественные показатели профессиональной деятельности: участие в профессиональных конкурсах, организация патриотической работы в МБОУ СОШ № 5 (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.9.	Подготовка и проведение мероприятий на уровне района оформление тематической выставки (ежемесячно до 2-х баллов)
2.10.	Разработка проектов, программ, направленных на развитие библиотеки (ежемесячно до 2-х баллов)
2.11.	Увеличение читательской активности, подготовка и проведение мероприятий на уровне МБОУ СОШ № 5, оформление тематической выставки (ежемесячно до 2-х баллов)
2.12.	Наличие авторских печатных работ, обобщение и распространение опыта (по факту) (ежемесячно до 2-х баллов)
2.13.	Руководство школьных спортивных клубов (по факту) (ежемесячно до 2-х баллов)
2.14.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися (ежемесячно до 5-ти баллов)
3. Обслуживающий персонал (вахтер, гардеробщик, дворник, подсобный рабочий пищеблока, сторож, уборщик служебных и производственных помещений, кладовщик, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий).	
3.1.	За качественную уборку участков после побелки, сложность и напряженность ремонтных работ в летний период (ежемесячно до 3-х баллов)
3.2.	За качественное утепление окон, дверей к началу зимнего периода (по факту) (ежемесячно до 3-х баллов)

1	2
3.3.	За качественную работу по подготовке помещений МБОУ СОШ № 5 к мероприятиям (ежемесячно до 3-х баллов)
3.4.	За качественную очистку территории (ежемесячно до 5-ти баллов)
3.5.	За большой объем работы при организации текущего ремонта (по факту) (до 4-х баллов)
3.6.	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования (1 раз в полугодие) (до 4-х баллов)
3.7.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов (по факту) (до 4-х баллов)
3.8.	Организация работы по озеленению территории (в летний период) и своевременную очистку территории от снежных заносов (в зимний период) (ежемесячно до 5-ти баллов)
3.9.	Качественное проведение генеральных уборок, содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, улиц, тротуаров и площадей, прилегающих к зданию МБОУ СОШ № 5 (ежемесячно до 5-ти баллов)
3.10.	За увеличенный объем работы, связанный с ручным трудом (недостаточно вспомогательного технологического оборудования) (ежемесячно до 3-х баллов)
3.11.	За приготовление праздничных блюд к утренникам (до 2-х баллов)
3.12.	За поливку клумб, саженцев, песка в летний период (до 2-х баллов)
3.13.	Привлечение к устранению аварийных ситуаций в нерабочее время (сложность, продолжительность) (до 3-х баллов)
3.14.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися (ежемесячно до 5-ти баллов)

Приложение 11

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

1. Настоящее Положение определяет условия назначения, выплаты и прекращения выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза Георгия Евдокимовича Попова г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края (далее - вознаграждение, советник директора, МБОУ СОШ № 5 - соответственно).

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

3. Размер выплаты составляет 5 000 рублей ежемесячно, но не более одной выплаты вознаграждения одному педагогическому работнику 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 районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

5. Выплата вознаграждения педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с МБОУ СОШ № 5, 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 директора об увольнении педагогического работника с должности советника директора.
