

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края.

1.5. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, общими принципами формирования системы оплаты труда, перечнями норм и условий оплаты труда, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденными Правительством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников организации

2.1. Основные условия оплаты труда работников организации:

2.1.1. Системы оплаты труда работников организации включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников организации 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, 28 мая);

- от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г., № 11725; Российская газета, 2008, 28 мая);

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

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с минимальными окладами по ПКГ, утвержденными постановлениями:

- главы Нанайского муниципального района от 12 февраля 2009 г. № 118 «О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, новой системы оплаты труда работников, финансирование оплаты труда, которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета»;

- администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 19 апреля 2019 г. № 391 «Об установлении размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников».

- администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 14 мая 2025 г. № 466 «Об оплате труда работников, не являющиеся должностями муниципальной службы Нанайского муниципального района Хабаровского края».

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

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 с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы;

- 10 часов в неделю - директорам общеобразовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по общеобразовательным программам.

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

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

2.1.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере в соответствии с Порядками установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденными постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21 июня 2022 г. № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.8 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденными постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21 июня 2022 г. № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района».

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 выполняемого объема работ.

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

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников:

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Педагогическим работникам устанавливаются следующие доплаты:

- за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;
- молодому специалисту;

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

Доплаты начисляются пропорционально с учетом установленной учебной нагрузки.

2.2.4 Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог – наставник», «педагог-методист», устанавливается доплата в следующих размерах:

- педагог-наставник – 3 675 рубля;
- педагог-методист- 2 450 рубля.

Доплаты начисляются пропорционально с учетом установленной учебной нагрузки.

2.2.5. 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 её действия (приложение № 3 к настоящему Положению).

2.2.6. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются 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.

2.2.7. 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 организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - самой организации.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с

разрешения учредителя организации либо уполномоченного собственником лица (органа).

2.2.9. Единовременные выплаты, установленные в соответствии с Законом Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 "О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся, осуществляются в соответствии с приложением № 4 настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала:

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

2.3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.3. Работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливается доплата за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе);

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений:

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.2. По группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие доплаты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «Заслуженный», «Народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения;

- за работу в образовательной организации, расположенной в сельских населенных пунктах (к окладам руководящих работников, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом);

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

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

2.5.1. Работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливается доплата за специфику работы в отдельной организации.

2.6. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера:

2.6.1. Заработная плата руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

2.6.3. Размер должностного оклада руководителя организации, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается учредителем.

2.6.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главных бухгалтеров организаций устанавливаются в размере на 10-30% ниже оклада руководителя.

2.6.5. Выплаты компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются в соответствии с разделом 2.7 настоящего Положения.

2.6.6. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации к окладу (должностному окладу) устанавливается надбавка за профессиональное мастерство, классность за:

- наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю организации - 10 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени, звания «Заслуженный», «Народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, устанавливается при присвоении почетного звания со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой.

2.6.7. Учредитель образовательных организаций устанавливает руководителям подведомственных организаций доплаты стимулирующего характера.

Размеры доплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности организации, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

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

В качестве показателя эффективности работы, руководителя организации по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Хабаровского края.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций края, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций района подведомственных учредителю определяется учредителем, в кратности от 1 до 4.

2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.7.1. Выплаты компенсационного характера определяются в соответствии с Порядком установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21 июня 2022 г. № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.7.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ.

2.7.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными 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 которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работников организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.4. К заработной плате работников в соответствии с решением Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18 февраля 2009 г. № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района» выплачивается:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 % от должностного оклада;

- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

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, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом финансово-экономического положения организации.

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. Размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно - опытным участком, учебно - консультативным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются локальным актом организации с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы, а так же обеспечения указанных выплат финансовыми средствами устанавливаться в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.7.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Надбавка за работу в ночное время устанавливается в размере 50% к часовой тарифной ставке (оклада, рассчитанного за час работы).

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой 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) ставки оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

2.7.11. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.7.12. За специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

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

2.7.13. Решение об установлении выплат компенсационного характера принимается руководителем организации и оформляется приказом.

2.8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера:

2.8.1. В организации устанавливаются следующие виды выплат:

- выплата за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «Заслуженный», «Народный»;
- выплаты за качество выполняемой работы;
- выплаты за работу в сельской местности;
- надбавка за выслугу лет;
- выплата за классность (для водителей);
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- молодому специалисту.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «Заслуженный», «Народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

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

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук.

Доплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «Заслуженный», «Народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику педагогической 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 течении срока ее действия (приложение № 3 к настоящему Положению)

Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течении года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

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

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

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

Рекомендуемый размер доплаты молодому специалисту устанавливается в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников согласно Приложению № 9

Рекомендуемый размер доплаты к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской населенных пунктах, в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников приведены в Приложении № 8 к настоящему Положению.

Доплаты начисляются пропорционально установленной нагрузке.

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

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

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем организации в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат Приложение № 10 к настоящему Положению и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющих оценить

результативность и качество работы, разработанных с участием органов общественного самоуправления образовательной организации и утвержденными локальным нормативным актом организации Приложение № 1 к Положению о выплатах стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

2.8.7. Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам муниципальных бюджетных, автономных организации системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования и структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района» Приложение № 6 к настоящему Положению. Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях системы образования устанавливается в процентном соотношении.

2.8.8. Педагогическим работникам и другим работникам размеры надбавки за стаж непрерывной работы устанавливаются в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

