

1.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового Кодекса РФ.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель – директор школы, принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

1.4. К заработной плате работников муниципальных учреждений выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30%.

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

1.5. 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 Российской Федерации.

1.5.1. Размер компенсационных выплат 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 объема дополнительной работы.

1.5.2. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ, заведование кабинетом, лабораторией, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, классное руководство и др. устанавливаются локальным актом с учетом содержания и объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.5.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты – 35 % процентов части оклада (должностного оклада), минимального оклада (минимального должностного оклада) за час работы работника.

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада (должностного оклада) работника и среднемесячного количества рабочих

часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

Размер доплат составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

1.5.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы -двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

1.6. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом включаются: классное руководство; проверка письменных работ; заведование специализированными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями др.; руководство предметным отделением, предметной лабораторией, школьным научным обществом и др.

Размер доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

2. Доплата за работу не входящую в должностные обязанности

2.1. Доплаты педагогическим работникам, носящие постоянный характер:

2.1.1. за проверку тетрадей:

а) начальные классы **15%**

б) иностранный язык, ИЗО **15%** от нагрузки.

2.1.2. за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию **до 100%** от ставки

2.1.5. заведующей библиотекой за работу с библиотечным фондом, за систематическое оформление наглядности о поступившей или имеющейся в каталогах литературе на информационных стендах школы, за организацию различных видов детских объединений при библиотеке и курирование этих объединений **до 50%** от ставки

2.1.7. за организацию школьного питания, за осуществление контроля за работой школьной столовой, оформление списков детей из малообеспеченных и многодетных семей для льготного питания, оформление отчетной документации по питанию (ежемесячно) **до 50%**

2.1.8. за ведение школьного сайта и электронной почты **до 50%** от ставки

2.2. Доплата младшему обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу, за работу сверх должностных обязанностей:

2.2.1. уборщикам служебных помещений за участие в текущем ремонте школы, за влажную протирку полов, чаще предусмотренной нормы, в связи с ухудшением погодных условий **до 100%**

2.3. Доплата обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу до МРОТ.