 «Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген», (далее - работники) за счет средств краевого, районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат

компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген» (далее - организация) формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого, районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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 организации предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1. Порядок и условия оплаты труда работников организации

2.1. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1.1. Система оплаты труда работников организации включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размер повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), 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. N 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. N 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. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858; Российская газета, 2008, 4 июля);

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 «07» ноября 2012 № «1060» «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений общего образования, подведомственных управлению образования, структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей работников образования, руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих» на основе дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания организаций. 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 учреждений 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 жизнедеятельности;

- 10 часов в неделю - директорам организаций, осуществляющих в ка­честве основной цели их деятельности образовательную деятельность по об­разовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных ор­ганизаций с количеством учащихся до 80 (в городах и рабочих поселках - до 100 человек);

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. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;

**-** к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

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

- повышающий коэффициент молодому специалисту (\*молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

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.).

2.1.6. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 35 % от должностного оклада.

2.1.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам организаций, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- 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;

2.1.9. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской населенных пунктах, составляет 25 % от должностного оклада.

2.1.10. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

2.1.11. Выплаты компенсационного характера (раздел 2.12 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных организациях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1040 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.1.12. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.13 настоящего Примерного положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных организациях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1039 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.1.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада   
(должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие

коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

2.1.15. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производятся раздельно.

* 1. 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. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звание "заслуженный", "народный";

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;

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

2.2.4. 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).

2.2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки.

2.2.6. 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 образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются самостоятельно.

2.2.10. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актами.

2.2.11. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается в соответствии с Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген» (приложение № 4 к настоящему Положению).

2.2.12. 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 № 5 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. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. 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.

2.3.3. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

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

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](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=79570;fld=134) Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 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.

2.4.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельной организации;

2.5. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

2.5.1. Заработная плата руководителя организации и его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.2. 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 12.04.2013 № 329 .

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

2.5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются в размере на 10-30% ниже оклада руководителя.

2.5.5. Выплаты компенсационного характера для руководителя организации, его заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 2.6 настоящего Положения.

2.5.6. Руководителю, заместителю руководителя 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" 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.

2.5.7. Учредитель образовательных организаций может устанавливать руководителям подведомственных организаций выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат 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.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организаций устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации в кратности от 1 до 8 может быть увеличен по решению учредителя, в отношении руководителя организации, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией Нанайского муниципального района Хабаровского края.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются локальными нормативными актами организации.

2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1040 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района», работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда организации.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского

муниципального района от 01.10.2008 № 1040 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.6.2. 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, без учета повышающих коэффициентов.

2.6.3. 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 года № 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 производиться 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.

2.6.4. 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.

2.6.5. 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, содержащие

нормы трудового права, с учетом финансово-экономического положения организации.

2.6.6. 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.

2.6.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; 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.

2.6.8. 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.

2.6.9. 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.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер 35 процентов.

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.

2.6.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшихся 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.

2.6.11. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.6.12. Решение об установление выплат компенсационного характера принимается руководителем организации и оформляется приказом.

2.7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

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

2.7.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1039 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района», в организациях устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

- выплаты за профессиональное мастерство, классность;

- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

2.7.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются согласно приложению № 8 настоящего Положения и с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.7.4. 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 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.

2.7.5. 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.

2.7.6. 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.

2.7.7. Надбавка за стаж непрерывной работы в организации работникам устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования (приложение № 9 к настоящему Положению).

2.7.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также

средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.7.9. Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютном размере (баллах, рублях и в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы). Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях системы образования устанавливается в процентном соотношении.

2.8. Другие вопросы оплаты труда

2.8.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом организации.

2.8.2. Учредитель образовательной организации вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.8.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с приложением № 10 настоящего Положения, с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

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

Директор школы Т.Г.Загородняя

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда

работников Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная школа

имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «Заслуженный», «Народный»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели квалификации | Размер повышающего коэффициента | | |
| пкг  должностей педагогических работников (приказ от 05.05.2008г. № 21бн) | пкг  должностей руководителей структурных подразделений (приказ от 05.05.2008г. №217н) | Руководители организаций, их заместители, главные бухгалтера |
| Высшая квалификационная категория | 0,75 | - | 0,1 |
| Первая квалификационная категория | 0,15 | - | - |
| Вторая квалификационная категория | 0,1 | - | - |
| Наличие ученой степени кандидат наук | 0,1 | 0,6 | 0,1 |
| Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности | 0,1 | 0,1 | 0,1 |

Директор школы Т.Г.Загородняя

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда

работников Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная школа

имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| п/п | Показатели специфики работы | Размер повышающего  коэффициента |
| 1 | За работу в коррекционных классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:  - педагогическим работникам\*  - другим работникам\* | 0,2  0,15 |
| 3 | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых | 0,2 |
| 4 | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 0,2 |
| 5 | Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов | 0,2 |
| 6 | Учителям национального языка и литературы всех видов (классов, групп) с русским языком обучения | 0,15 |
| 7 | Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) | 0,3 |

\* непосредственно работающим с учащимися с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

Директор школы Т.Г.Загородняя

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда

работников Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная школа

имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

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:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| п/п | 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 жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| 2. | Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| 3. | Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), 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 жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| 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 детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| 10. | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре |
| 11. | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физ­культуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются учредителем образовательных организаций на основании письменного заявления работника

Директор школы Т.Г.Загородняя

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда

работников Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная школа

имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты вознаграждения

за выполнение функций классного руководителя работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»:

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

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

* 1. Размер ежемесячного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген» устанавливается из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более.
  2. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в классах коррекции производится из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью 12 человек и более.
  3. В классах с наполняемостью менее установленной наполняемости уменьшение размера ежемесячного вознаграждения за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся.
  4. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующее вознаграждение выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе отдельно. Классное руководство двух педагогов в одном классе (классе-комплекте) не допускается.
  5. Размер вознаграждения устанавливается исходя из наполняемости классов, на основании приказа руководителя общеобразовательной организации и табеля наполняемости, пропорционально отработанному в данном месяце количеству дней.
  6. При замещении временно отсутствующего педагогического работника, на которого возложены функции классного руководителя, оплата производится на общих основаниях исходя из наполняемости класса, пропорционально отработанному в данном месяце количеству дней.
  7. В случае необходимости обязанности по классному руководству могут также возлагаться на учителей из числа руководящих и других работников общеобразовательной организации (п. 6 Письма Минобрнауки России от 25 апреля 2006 г. N АФ-100/03).
  8. Вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя является составной частью фонда оплаты труда и учитывается при расчете оплаты за период временной нетрудоспособности, среднего заработка при начислении отпускных и расчете пенсии.
  9. На сумму вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам начисляются отчисления в соответствии с действующим законодательством.
  10. Выплата вознаграждения осуществляется за счет средств краевого бюджета, одновременно с выплатой заработной платы.

Директор школы Т.Г.Загородняя

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда

работников Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная школа

имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и об условиях предоставления единовременных выплат педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствием со статьей 1 Закона 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" и определяет порядок и условия предоставления педагогическим работникам муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее - педагогические работники и организации, осуществляющие образовательную деятельность, соответственно) следующих дополнительных мер социальной поддержки:

1) выплата единовременного пособия в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации;

2) выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более;

3) выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы,

1.2. Выплата каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1-3 пункта 1.1 настоящего раздела, осуществляется по основному месту работы педагогического работника и оформляется приказом руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.3. Педагогические работники имеют право на получение каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1-3 пункта 1.1 настоящего раздела, один раз за весь период трудовой деятельности.

2. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам единовременного пособия при поступлении

на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации

2.1. Право на получение единовременного пособия при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (далее - единовременное пособие при поступлении на работу впервые) имеют педагогические работники при соблюдении совокупности следующих условий:

- наличие у педагогического работника диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (далее - диплом);

- трудоустройство педагогического работника в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, являющуюся первым местом трудоустройства за весь период его трудовой деятельности;

- работа на педагогической должности осуществляется по основному месту работы.

* 1. Право на получение единовременного пособия при поступлении на работу впервые сохраняется за педагогическими работниками, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации работали на педагогических должностях.
  2. Выплата единовременного пособия при поступлении на работу впервые осуществляется в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику в соответствии с трудовым договором.
  3. Для реализации права на получение единовременного пособия при устройстве на работу впервые педагогический работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при устройстве на работу впервые (далее - заявление).

Заявление представляется в течение шести месяцев с даты трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность. Для лиц, указанных в пункте 2.2 настоящего раздела и продолжающих трудовую деятельность на педагогических должностях в той же организации, осуществляющей образовательную деятельность, указанный шестимесячный срок исчисляется с даты выдачи диплома.

2.5. Единовременное пособие при поступлении на работу впервые выплачивается не позднее одного месяца со дня подачи педагогическим работником заявления.

3. Порядок и условия выплаты педагогическим работникам единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности

3.1. Право на получение единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности (далее - единовременное пособие при  
выходе на пенсию) имеют педагогические работники:

- имеющие стаж педагогической деятельности 25 лет и более и увольняющиеся с педагогической должности из организации, осуществляющей образовательную деятельность, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости;

- увольняющиеся с педагогической должности из организации, осуществляющей образовательную деятельность, в связи с выходом на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

3.2. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию осуществляется в размере трех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику на дату увольнения.

* 1. Для реализации права на получение единовременного пособия при выходе на пенсию педагогический работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию и соответствующий документ (удостоверение, справку), подтверждающий назначение пенсии по старости или инвалидности.
  2. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию производится одновременно с окончательным расчетом по заработной плате при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности.
  3. При увольнении пенсионера после последующих трудоустройств единовременное пособие при выходе на пенсию не выплачивается, если при предыдущих увольнениях данная выплата была произведена.

Директор школы Т.Г.Загородняя

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда

работников Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная школа

имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате организации такой должности.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Директор школы Т.Г.Загородняя

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда

работников Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная школа

имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

1. Общие положения

Выплаты компенсационного характера (далее - доплаты) устанавливаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда; за работу в условиях в местностях с особыми климатическими условиями; 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 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, за дополнительную работу, за работу не входящую в круг должностных обязанностей работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом; за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, а также за работу с шифрами.

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности

2.1. Выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, устанавливаются работникам локальным актом организации в зависимости от объёма и (или) сложности выполняемых дополнительных работ.

2.2. Доплаты устанавливаются на определенный срок (год, месяц, учебный год) или единовременно;

2.3. Доплаты устанавливаются, изменяются, снимаются приказом директора школы.

2.4. Доплаты снимаются по окончании срока действия выплат, окончании срока выполнения работ, прекращение выполнения работ по другим причинам.

2.5. Спорные вопросы рассматриваются согласно трудовому законодательству по заявлению работника.

Директор Т.Г.Загородняя

ПРИЛОЖЕНИЕ №1 к ПОЛОЖЕНИЮ

«О порядке и условиях установления

выплат компенсационного характера

работникам Муниципального

бюджетного общеобразовательного

учреждения «Основная общеобразовательная

школа имени Григория Ходжера

с.Верхний Нерген»»

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат компенсационного характера заместителю директора по учебно-воспитательной работе,

педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Должности учебно вспомогательного состава | Виды  выплат компенсационного характера | | Размер доплат в % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы | период действия выплаты |
| 1. | **Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда** | | | | |
| 1.1. | Учитель информатики | Работа с вредными и (или) условиями труда | В соответствии с действующим законодательством  4 | | На определённый период |
| 2. | **Выплаты** **компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями** | | | | |
| 2.1. | Заместитель директора по УВР  Учитель  Педагог-психолог  Педагог дополнительного образования  Старшая вожатая | Районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока | 30 | | Постоянно |
| Коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока | 30 | | Постоянно |
| 3. | **Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:** | | | | |
| 3.1. | Заместитель директора по УВР  Учитель  Педагог-психолог  Педагог дополнительного образования  Старшая вожатая | При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей); | | до 100 | На определённый период |
| 3.2. | За сверхурочную работу | | В соответствии с действующим законодательством | В период чрезвычайных ситуаций |
| За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | | В соответствии с действующим законодательством | За период выполнения работы |
| 3.3 | **За дополнительную работу** | | **В сумме до 100** | На определённый период |
| - за текущий ремонт помещений; | | До 30 |
| - за работу по организации оздоровительной работы с обучающимися, организацию сотрудничества с учреждениями здравоохранения, проведение медосмотров, профилактическая работа; | | До 10 |
| - за организацию питания обучающихся и воспитанников; | | До 50 |
| - за сопровождение детей при перевозках; | | До 10 |
| - за ведение протоколов психолого - педагогического консилиума; | | До 10 |
| - за ведение делопроизводства | | До 20 |
| - работа с множительной техникой; | | До 20 |
| -за организацию работы по взаимодействию с Хабаровским филиалом ФОМС; | | До 6 |
| -за организацию работы по охране труда; | | До 10 |
| -за организацию работы по пожарной безопасности; | | До 10 |
| -за организацию работы по безопасности дорожного движения; | | До 10 |
| -за сельхозработы; | | До 10 |
| -за озеленение школы; | | До 10 |
| -за оформление школы; | | До 10 |
| -педагогу ответственному за работу с неблагополучными семьями, детьми группы риска, состоящими на учете в школе и ПДН; | | До 10 |
| - за выполнение функций контрактного управляющего | | До 10 |
| 3.4. | **За работу не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанных с образовательным процессом:** | | **В сумме до 150** |
| Проверка тетрадей:  - по русскому языку, литературе, иностранному языку; групповые занятия по данным предметам | | 7 |
| - по математике, родному языку; | | 6 |
| - начальные классы | | 5 |
| - по химии, физике, истории, обществознанию, биологии, природоведению, ИЗО, географии, групповые занятия по данным предметам | | 4 |
| Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов | | 4 |
| Работа с общественностью, учреждениями дополнительного образования, ассоциациями по вопросам образования в рамках платного дополнительного образования | | До 20 |
| Организация работ по формированию контингента обучающихся платного дополнительного образования в рамках платного дополнительного образования | | До 70 |
| Использование в работе административно-вспомогательного персонала, образовательном процессе информационных технологий | | До 30 |
| Заведование кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком | | До 5 |
| Руководство предметами, цикловыми и методическими объединениями | | До 8 |
| Классное руководство | | 4 |
| Организация общественных, общешкольных мероприятий | | До30 |
| Работа в аттестационной комиссии | | До 10 |
| Организация работы школьного музея | | До 10 |
| Выпуск общешкольной газеты, санбюллетней | | До 20 |
| Организация работы школьной команды в области информации | | До 20 |
| Внеклассная работа по информатике и ИКТ | | До 10 |
| Внеклассная работа по физкультуре | | До 30 |
| Организация и руководство творческим объединением, клубом, НОУ | | До 30 |

Директор Т.Г.Загородняя

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к ПОЛОЖЕНИЮ

«О порядке и условиях установления

выплат компенсационного характера

работникам Муниципального

бюджетного общеобразовательного

учреждения «Основная общеобразовательная

школа имени Григория Ходжера

с.Верхний Нерген»»

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат компенсационного характера по учебно-вспомогательному составу Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Должности учебно -вспомогательного состава | Виды  выплат компенсационного характера | | Размер доплат в % от оклада(должностного оклада) ставки заработной платы | период действия выплаты |
| 1. | **Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда** | | | | |
| 1.1. | Лаборант | Работа с вредными условиями труда | 4  В соответствии с действующим законодательством | | На определённый период |
| 2. | **Выплаты** **компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями** | | | | |
| 2.1. | Лаборант  библиотекарь | Районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока | 30 | | Постоянно |
| Коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока | 30 | | Постоянно |
| 3. | **Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:** | | | | |
| 3.1. | Лаборант  библиотекарь | При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей); | | до 100 | На определённый период |
| 3.2. | Лаборант  библиотекарь | За сверхурочную работу | | В соответствии с действующим законодательством | В период чрезвычайных ситуаций |
| Лаборант  библиотекарь | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | | В соответствии с действующим законодательством | За период выполнения работы |
| Лаборант  библиотекарь | За дополнительную работу:  - за текущий ремонт помещений  - работа с множительной техникой  - за работу с библиотечным фондом  - сопровождение детей при перевозке | | до 100 | На определённый период |
| За работу не входящую в круг должностных обязанностей работника:  - за сельхозработы  - за озеленение  - за оформление школы | | до 150 | На определённый период |

Директор Т.Г.Загородняя

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к ПОЛОЖЕНИЮ

«О порядке и условиях установления

выплат компенсационного характера

работникам Муниципального

бюджетного общеобразовательного

учреждения «Основная общеобразовательная

школа имени Григория Ходжера

с.Верхний Нерген»»

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат компенсационного характера по техническим должностям в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Должности учебно вспомогательного состава | Виды  выплат компенсационного характера | | Размер доплат в % от оклада(должностного оклада) ставки заработной платы | период действия выплаты |
| 1. | **Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда** | | | | |
| 1.1. | Уборщик служебных помещений  Шеф-повар  Машинист (кочегар) котельной  Машинист (кочегар) котельной на год | Работа с вредными и (или) условиями труда | В соответствии с действующим законодательством  4 | | На определённый период |
| 2. | **Выплаты** **компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями** | | | | |
| 2.1. | Уборщик служебных помещений  Шеф-повар  Машинист (кочегар) котельной  Машинист (кочегар) котельной на год  Водитель  Подсобный рабочий  Сторож  Кладовщик  Рабочий комплексного обслуживания зданий и помещений  Дворник  Гардеробщица | Районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока | 30 | | Постоянно |
| Коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока | 30 | | Постоянно |
| 3. | **Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:** | | | | |
| 3.1. | Уборщик служебных помещений  Шеф-повар  Машинист (кочегар) котельной  Машинист (кочегар) котельной на год  Водитель  Подсобный рабочий  Сторож  Кладовщик  Рабочий комплексного обслуживания зданий и помещений  Дворник  Гардеробщица | При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей); | | до 100 | На определённый период |
| 3.2. | За сверхурочную работу | | В соответствии с действующим законодательством | В период чрезвычайных ситуаций |
| Сторож  Машинист (кочегар) котельной  Машинист (кочегар) котельной на год | За работу в ночное время | | до 35 | За период выполнения работы |
| Сторож  Машинист (кочегар) котельной  Машинист (кочегар) котельной на год | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | | В соответствии с действующим законодательством | За период выполнения работы |
| Водитель | За работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю | | до 150 | На определённый период |
| Водитель | За разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях:  - за приобретение и доставку запасных частей  - за сопровождение груза до учреждения | | до 100 | На определённый период |
| Уборщик служебных помещений  Шеф-повар  Машинист (кочегар) котельной  Машинист (кочегар) котельной на год  Водитель  Подсобный рабочий  Сторож  Кладовщик  Рабочий комплексного обслуживания зданий и помещений  Дворник  Гардеробщица | За дополнительную работу:  - за текущий ремонт помещений  - за работу по уборке гаража, котельной, подсобного сарая от пыли и мусора  - за чистку от снега, наледи, пыли и мусора надворного туалета  - за доставку продуктов питания в столовую без транспорта  - работа с множительной техникой | | до 100 | На определённый период |
| За работу не входящую в круг должностных обязанностей работника:  - за погрузоразгрузочные работы  - за осуществление электротехнических работ  - за ремонт и обслуживание автомобильного транспорта  - за работу по обеспечению исправного состояния, безаварийной и надежной работы обслуживаемых систем центрального отопления, правильную эксплуатацию, своевременный качественный ремонт.  - за приготовление дезрастворов  - за поднос и вынос вручную воды из-за отсутствия водопровода и канализации  - за стирку штор, спецодежды, чехлов на сиденья автобуса  - штопка, починка изделий (спецодежды и т.д.)  - за сельхозработы  - за озеленение  - за оформление школы  - за транспортировку и колку дров | | до 150 | На определённый период |

Директор Т.Г.Загородняя

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению об оплате труда

работников Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная школа

имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия начисления и выплат стимулирующего характера работникам организации.

* 1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы организации, создания благоприятных условий для предоставления качественных образовательных услуг.

Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работ:

* надбавка за интенсивность труда;
* премия за высокие результаты труда;
* премия за выполнение особо важных, ответственных, срочных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

* надбавка за наличие квалификационной работы;
* премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

* надбавка за выслугу лет;
* надбавка за стаж непрерывной работы;

г) выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

д) премиальные выплаты по итогам года;

е) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

ж) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

* доплата за выполнении работ различной квалификации;
* доплата за совмещении должностей;
* доплата за расширении зон обслуживания;
* доплата за работу в ночное время;
* доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты работникам организации назначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат работникам организации (далее – Комиссия).

2.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора организации. В состав Комиссии включаются:

- директор организации;

- заместитель руководителя организации;

- член выборного органа первичной профсоюзной организации;

- члены педагогического коллектива организации.

2.3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников организации;

- назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы;

2.5. Комиссия выбирает из своего числа председателя и секретаря Комиссии. Заместитель руководителя представляет в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников Учреждения на основании представленных рейтинговых листов, принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.6. размер выплаты за качество выполняемых работ работников организации определяется комиссией в соответствии с Критериями и показателями качества выполняемых работ работников организации, определенных настоящим положением.

2.7. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников организации определяется Комиссией в соответствии с критериями показателями интенсивности и высоких результатов работы работников организации, определенных настоящим положением.

2.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты могут устанавливаться за счет привлеченных внебюджетных средств.

2.9. Назначение стимулирующих выплат работникам организации утверждается приказом директора организации на основании решения Комиссии.

2.10. Комиссия принимает решение о размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее двух третей членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола директором издается приказ о назначении стимулирующих выплат.

2.11. Начисление выплат производится Муниципальным казенным учреждением «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района» на основании приказа директора организации.

2.12. Выплаты стимулирующего характера работникам организации производятся в пределах средств фонда оплаты труда организации.

2.13. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в двух видах:

- в процентах от должностного оклада;

- в баллах, переведенных в денежное выражение.

В организации приказом директора устанавливается стоимость одного балла, которая определяется с учетом объема бюджетных средств, предназначенных на установление стимулирующих выплат.

2.14. Выплаты стимулирующего характера работникам организации не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

2.15. выплаты стимулирующего характера работникам организации могут уменьшаться или отменяются полностью при:

- не выполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;

- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;

- отрицательной оценке деятельности организации;

- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;

- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;

- наличии дисциплинарного взыскания;

- несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов;

- наличии несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершению финансового года);

- некачественном выполнении поручений директора организации.

2.16. Изменение размера и отмена выплат стимулирующего характера оформляются приказом директора организации.

2.17. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении выплат стимулирующего характера работникам организации осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты.

2.18. Протокол решения Комиссии о назначении выплат стимулирующего характера доводится до сведения работников организации.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Директор школы Т.Г.Загородняя

ПРИЛОЖЕНИЕ №1 к ПОЛОЖЕНИЮ

«О порядке и условиях установления

выплат стимулирующего характера

работникам Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная школа

имени Григория Ходжера с.Верхний

Нерген»»

Показатели и критерии эффективности деятельности работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

1. Показатели эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу

* 1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатель (составляющие) | Оценка (баллы) | Метод  измерения | назначение выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям   законодательства в сфере образования | | | | |
| 1.1 | Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части устранение учреждением нарушения законодательства | до 5 | Экспертная оценка комиссии учреждения по установлению стимулирующих выплат | 1 раз в четверть |
| 1. Функционирование системы государственно - общественного управления | | | | |
| 2.1. | Реализация решения органа государственного управления, направленных на функционирование о развитие образовательной организации ( с размещением протоколов на сайте учреждения); | до 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 2.2. | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждением (школьный методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) | до 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 2.3 | Участие представителей орган государственно-общественного управления в распределении стимулирующего фонда заработной платы ( с размещением протоколов на сайте). | до 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 1. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования | | | | |
| 3.1 | Количество дополнительных услуг по различным направлениям развития личности (физическое, художественно-эстетическое, интеллектуальное, техническое и др.: | до 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 3.2 | Доля детей, пользующихся услугами дополнительного образования | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 1. Информационная открытость | | | | |
| 4.1 | Наличие сайта, соответствующего требованиям законодательства, его актуальность; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 4.2 | наличие оформленных уголков с нормативной правовой базой, его актуальность; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 4.3 | реализация требований распоряжения Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2009 г. № 1993-р об оказании отдельных услуг в электронном виде | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 5. Реализация мероприятия по профилактике правонарушений у несовершеннолетних | | | | |
| 5.1 | Эффективная реализация мероприятий с целью предотвращения увеличения численности преступлений, совершенных несовершеннолетними или при их соучастии; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 5.2 | сокращение численности подростков 14 – 17 лет, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 5.3 | сокращение численности подростков 14 – 17 лет, состоящих на учете в органах здравоохранения за употребление наркотиков | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 6. Реализация социокультурных проектов | | | | |
| 6.1 | Количество социокультурных проектов, реализуемых в образовательной организации, их динамика; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 6.2 | доля обучающихся (воспитанников), задействованных в социокультурных проектах | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 7. Кадровое обеспечение образовательного процесса | | | | |
| 7.1 | Оптимальная укомплектованность образовательной организации кадрами; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 7.2 | эффективная ротация педагогических кадров; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 7.3 | соответствие квалификации работников образовательной организации занимаемым должностям | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 8. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов | | | | |
| 8.1 | Доля молодых специалистов со стажем работы в данной образовательной организации свыше трех лет; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 8.2 | доля педагогических работников до 30 лет; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 8.3 | эффективность мероприятий, направленных на снижение показателя текучести молодых педагогов, и привлечение педагогов до 30 лет | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 9. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми | | | | |
| 9.1 | доля обучающихся по дополнительным программам подготовки к олимпиадам всех уровней и развития научно-исследовательской деятельности | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 10. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей | | | | |
| 10.1 | Эффективность реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 10.2 | доля обучающихся, охваченных горячим питанием; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 10.3 | сохранность контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 11. Организация физкультурно-оздорови-тельной и спортивной работы | | | | |
| 11.1 | Оснащенность спортивных залов, спортивных площадок необходимым игровым и спортивным оборудованием и инвентарем, отвечающим современным требованиям;  доля обучающихся, занимающихся в школьных спортивных кружках (секциях); | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 11.2 | доля штатных учителей физической культуры, имеющих высшую и первую квалификационные категории, от общего количества штатных учителей физической культуры; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 11.3 | доля обучающихся, принявших участие в физкультурных и спортивных мероприятиях различного уровня; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 11.4 | доля обучающихся, занявших призовые места на соревнованиях различного уровня | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 12. Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов | | | | |
| 12.1 | Количество обучающихся по индивидуальным учебным планам; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 12.2 | наличие индивидуальных учебных планов | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 13. Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации | | | | |
| 13.1 | Доля обучающихся, охваченных занятиями по дополнительным образовательным программам; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 13.2 | количество образовательных программ дополнительного образования детей; | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 13.3 | финансовая доступность в получении дополнительных образовательных услуг | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 14. Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки | | | | |
| 14.1 | Доля учащихся старшей ступени, обучающиеся по программам профильного обучения | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 15. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся | | | | |
|  | Увеличение количества учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменами, тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 16. Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения | | | | |
| 16.1 | Эффективность мероприятий, направленных на сохранность контингента обучающихся в пределах одной ступени | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 17. Обеспечение высокого качества образования | | | | |
| 17.1 | результаты итоговой аттестации выпускников 9 классов (средний балл по предметам); | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |
| 17.2 | использование в образовательной организации накопительной системы оценивания внеучебных достижений учащихся (по типу портфолио) и индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, хранение в архивах информации об этих результатах на бумажных и (или) электронных носителях | До 5 | \_ ,, \_ | 1 раз в четверть |

1.2. Показатели эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат педагогическому составу

1.2.1 Учителя

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | | Метод измерения | Оценка (баллы) | | Период-ть наз-я выплаты |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | | 5 |
| 1.Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты) | | | | | | |
| 1.1 | Количество организованных дополнительных проектов | | Показатели динамики | Отсутствие динамики-  0 баллов  Стабильность-  3 балла  Позитивная динамика-  5 балла | | 1 раз в четверть |
| 1.2 | Доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах | | Данные дневников взаимосвязи | Отсутствие замечаний – 5 балла Наличие замечаний – 0 баллов | | 1 раз в четверть |
| 2.Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | | | | | | |
| 2.1 | Наличие исследований о влиянии изучения предмета на получение предметных, надпредметных и личностных результатов | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 3. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | | | | | | |
| 3.1 | Увеличение количества учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации; | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 3.2 | Учет в итоговом оценивании надпредметных и личностных результатов | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 4.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | | | | | | |
| 4.1 | Доля родителей, участвующих в государственно-общественном управлении группы (класса); | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 4.2 | Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования); | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 4.3 | Наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 5. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. | | | | | | |
| 5.1 | Регулярность участия учеников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др.; | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 5.2 | Доля обучающихся победителей и призеров конкурсов, соревнований, проводимых на муниципальных, краевом, федеральном и международном уровнях | | Изучение результативности | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 6. Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.) | | | | | | |
| 6.1 | Наличие интегрированных межпредметных проектов по достижению индивидуальных образовательных результатов | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 7.Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы | | | | | | |
| 7.1 | Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы образовательной организации и являющихся ее составной частью | | Изучение рабочих программ | | До 5 | 1 раз в год |
| 8.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | | | | | | |
| 8.1 | Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях (в процентах от общего количества) | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 9.Работа с детьми из социально неблагополучных семей | | | | | | |
| 9.1 | Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учебы время; | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 9.2 | Вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность; | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 9.3 | Реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 10.Создание элементов образовательной инфраструктуры | | | | | | |
| 10.1 | Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др. на базе образовательной организации, района, края); | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 10.2 | Доля детей, занятых в таких организациях | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 11.Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги) | | | | | | |
| 11.1 | Достижение показателей результативности реализации программы | Данные мониторинга | | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 12. Методическая и инновационная деятельности педагогического работника | | | | | | |
| 12.1 | Количество выступлений на педсовете, методических объединениях; | Данные мониторинга | | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 12.2 | внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, района, края; | Данные мониторинга | | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 12.3 | количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий; | Данные мониторинга | | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 12.4 | участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других | Данные мониторинга | | | До 5 | 1 раз в четверть |
| 13. Организация работы по наставничеству | | | | | | |
| 13.1 | Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет | | Данные мониторинга | | До 5 | 1 раз в четверть |

1.2.2. Педагог дополнительного образования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатель  (составляющие) | Оценка  (баллы) до | Метод измерения | Дата назначения выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.Качественные показатели профессиональной деятельности | | | | |
| 1.1 | Увеличение и сохранение численности учащихся в кружке, секции, студии | 4 | показатели динамики или стабильности | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.2 | Разработка новых программ, направлений дополнительного образования с учётом специфики интересов учащихся, изучение их потребностей в обучении, творческой деятельности | 10 | наличие/  отсутствие | 2 раза в год  (подтверждение) |
| 1.3 | Наличие новых разработок, технологий, методик в поиске и поддержке талантливых учащихся | 4 | наличие/  отсутствие | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.4 | Наличие призёров в конкурсах районного, краевого, регионального, Всероссийского уровней | 10 | наличие/  отсутствие | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.5 | Развитие научно-технической, эстетической деятельности с применением инновационных технологий | 3 | наличие/  отсутствие | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.6 | Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности, способствующей профориентации учащихся | 5 | проводится/  не проводится | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.7 | Степень конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями | 5 | наличие/  отсутствие | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.8 | Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др. | 2 | наличие/  отсутствие | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.9 | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (ученическое самоуправление) | 4 | Экспертная оценка | 1 раз в четверть (подтверждение) |

1.2.3. Педагог - психолог

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатель  (составляющие) | Оценка  (баллы) до | Метод измерения | Дата назначения выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.Качественные показатели профессиональной деятельности | | | | |
| 1.1 | Увеличение и сохранение численности учащихся в объединениях дополнительного образования | 5 | показатели динамики или стабильности | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.2 | Разработка новых программ, направлений дополнительного образования с учётом специфики интересов учащихся, изучение их потребностей в обучении, творческой деятельности | 10 | наличие/  отсутствие | 2 раза в год  (подтверждение) |
| 1.3 | Наличие новых разработок, технологий, методик в поиске и поддержке талантливых учащихся | 4 | наличие/  отсутствие | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.4 | Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ПДН, внутришкольном учете, в группе риска | 10 | наличие/  отсутствие | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.5 | Развитие научно-технической, эстетической деятельности с применением инновационных технологий | 3 | наличие/  отсутствие | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.6 | Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности, способствующей профориентации учащихся | 3 | проводится/  не проводится | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.7 | Степень конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями | 3 | наличие/  отсутствие | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.8 | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (ученическое самоуправление) | 4 | Экспертная оценка | 1 раз в четверть (подтверждение) |

1.3. Показатели эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу

* + 1. Библиотекарю

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Оценка (баллы ) до | Метод измерения | Дата назначения выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.Результаты профессиональной деятельности | | | | |
| 1.1 | Обеспеченность комплектом учебников, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося | 5 | данные внешней экспертизы | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.2 | Обновление и оформление фонда учебной литературы, оформление и обновление методической копилки | 5 | данные внешней экспертизы | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.3 | Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга, участие в общешкольных и районных мероприятиях, оформление тематических выставок | 15 | данные внешней экспертизы | 1 раз в четверть  (подтверждение) |
| 1.4 | Положительная динамика посещений школьной библиотеки, проведение обзоров и индивидуальных занятий | 15 | данные внешней экспертизы | 1 раз в четверть  (подтверждение) |
| 1.5 | Наличие и укомплектованность медиатеки | 10 | наличие/  отсутствие | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 2.Эффективность профессиональной деятельности | | | | |
| 2.1 | Использование новых информационных технологий в библиотечно-информационном обслуживании читателей, использование программ автоматизированного учёта библиотечного фонда | 5 | данные внешней экспертизы | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 2.2 | Разработка проектов, направленных на развитие библиотеки | 5 | наличие/  отсутствие | 2 раз в год  (подтверждение) |
| 2.3 | Выполнение плана работы библиотеки | 5 | данные внешней экспертизы | 1 раз в четверть |
| 2.5 | Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития школы | 5 | \_\_\_..\_\_\_\_ | 1 раз в четверть |
| 2.6 | Участие в проведении конференций, семинаров, круглых столов, педагогических советах, реализация авторских концепций, программ, проектов, публикации в СМИ | 3 | \_\_\_..\_\_\_\_ | 1 раз в четверть |

1.3.2 Лаборант

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Оценка (баллы) до | Метод измерения | Дата назначения выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Качественные показатели деятельности | | | | |
| 1.1 | Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно - коммуникативных средств | 5 | Использует/  Не использует | 1 раз в четверть |
| 1.2 | Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи и обработки информации | 5 | данные внешней экспертизы | 1 раз в четверть |
| 1.3 | Высокий уровень организации учета оборудования, эффективное их использование в УВП | 10 | данные внешней экспертизы | 1 раз в четверть (подтверждение) |
| 1.4 | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | 5 | данные внешней экспертизы | 1 раз в четверть |
| 1.5 | Проявление собственной инициативы к повышению качества выполняемых работ | 5 | данные внешней экспертизы | 1 раз в четверть |

1.4. Показатели эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат обслуживающему персоналу

1.4.1. Рабочий комплексного обслуживания зданий и помещений, гардеробщица, машинист (кочегар) котельной, машинист (кочегар) котельной на год, сторож, шеф-повар, подсобный рабочий, кладовщик, уборщик служебных помещений, дворник.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Оценка  (баллы) до | Метод измерения | Дата назначения выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.Качественные показатели профессиональной деятельности | | | | |
| 1.1 | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 10 | данные внешней экспертизы | 1 раз в четверть  (подтверждение) |
| 1.2 | Высокий уровень обеспечения режима безопасных условий труда и учебы (обеспечение требований пожарной безопасности, требований Роспотребнадзора, охраны труда) | 10 | данные внешней экспертизы | 1 раз в четверть |
| 1.3 | Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, классов, улучшению внешнего вида здания школы-интерната, кабинетов, служебных помещений и др. | 10 | данные внешней экспертизы | 1 раз в четверть |
| 1.4 | Качественное ведение документации, своевременное и качественное предоставление отчетности | 3 | данные внешней экспертизы | 1 раз в четверть |

* + 1. Водитель автобуса

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Оценка  (баллы) до | Метод измерения | Дата назнач-я выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.Качественные показатели профессиональной деятельности | | | | |
| 1.1 | Отсутствие дорожно-транспортных нарушений, замечаний | 5 | данные внешней экспертизы | 1 раз в месяц  (подтверждение) |
| 1.2 | Обеспечение наиболее комфортных, безопасных условий при перевозке детей и работников | 10 | данные внешней экспертизы | 1 раз  в квартал |
| 1.3 | Оперативность выполнения устранения технических неполадок автотранспорта | 10 | данные внешней экспертизы | 1 раз в месяц  (подтверждение) |
| 1.4 | Содержание гаража в соответствии с требованиями СНИП, СаНПиН, пожарной безопасности, охраны труда | 10 | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |
| 1.5 | Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, классов, улучшению внешнего вида здания школы-интерната, кабинетов, служебных помещений и др. | 10 | данные внешней экспертизы | 2 раза в год |

Директор школы Т.Г.Загородняя

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению об оплате труда

работников Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная школа

имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования (далее – надбавка).

1.2. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в организациях системы образования, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Руководящим работникам, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет –10 процентов;

- от 3 до 5 лет – 20 процентов;

- от 5 до 10 лет – 30 процентов;

- свыше 10 лет – 35 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I – IV классов) при стаже непрерывной 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.

1.2.3. Учителям I - IV классов при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет – 20 процентов;

- свыше 5 лет – 35 процентов.

1.2.4. Другим работникам учреждений системы образования при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет – 10 процентов;

- от 5 до 10 лет – 15 процентов;

- от 10 до 15 лет – 20 процентов;

- свыше 15 лет – 30 процентов.

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. Для назначения надбавки за стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в организациях системы образования. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются периоды 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;

- Краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";

- Краевом государственном бюджетном образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи "Краевой центр психолого-медико-социального сопровождения";

- Краевом государственном казенном учреждении "Региональный центр оценки качества образования";

- Краевом государственном казенном учреждении "Центр бухгалтерского учета и ресурсного обеспечения образования";

- Краевом государственном казенном учреждении "Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и постинтернатному сопровождению";

- министерстве образования и науки Хабаровского края;

- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

2.2. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

- руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - 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 руководитель организации по рекомендации аттестационной комиссии организации.

Для педагогических и руководящих работников 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".

2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы одной организации системы образования на работу в другую организацию системы образования при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

2.4. При увольнении из организации системы образования по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другую организацию системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из учреждения системы образования по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

2.6. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

2.7. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.8. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при поступлении на работу в организацию системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

2.9. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- требование профсоюзного органа.

2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном учреждении системы образования на работу в другое учреждение системы образования меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается администрацией учреждения системы образования в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право

на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленной на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. 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, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. 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 образования возлагается на руководителя учреждения.

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Директор школы Т.Г.Загородняя

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к Положению об оплате труда

работников Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная школа

имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Григория Ходжера с.Верхний Нерген»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты материальной помощи работникам организации.

1.2. Материальная помощь выплачивается работникам организации по основному месту работы один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам организации осуществляется за счет средств краевого, местного бюджетов.

2. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь выплачивается работнику организации за счет средств фонда оплаты труда на основании письменного заявления в размере одного должностного оклада один раз в год.

2.2. Работнику организации, проработавшему в организации один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

2.3. Работнику организации, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в организации не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

2.4. Работникам организации, уволившимся в течение года по собственному желанию, в порядке перевода, по истечении срока трудового договора, по состоянию здоровья, препятствующему продолжению выполнения данной работы, в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

2.5. Работникам организации, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также, работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.6. Работникам организации, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

2.7. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска, выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.

2.8. Работникам организации, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Директор школы Т.Г.Загородняя