

Согласовано  
Председатель УС \_\_\_\_\_ М.А. Маляревич  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014г

Утверждено  
приказом директора школы  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014г

№ \_\_\_\_\_

Т.Е. Фирсова

## Положение

об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы Синдинского сельского поселения Нанайского муниципального района Хабаровского края

### Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы Синдинского сельского поселения Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее – МКОУ ООШ с.Синда) разработано 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», постановлением 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», постановлением администрации Нанайского муниципального района от «07» ноября 2012 г. № 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», постановлением администрации Нанайского муниципального района от 21 августа 2013 года № 1005 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края»

2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы Синдинского сельского поселения Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников МКОУ ООШ с.Синда (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.

3. Фонд оплаты труда работников МКОУ ООШ с.Синда формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого, районного бюджета и средств, полученных от приносящий доход деятельности.

4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. Заработная плата работников МКОУ ООШ с.Синда предельными размерами не ограничивается.

7. Системы оплаты труда работников МКОУ ООШ с.Синда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

## Порядок и условия оплаты труда работников МКОУ ООШ с.Синда

### I. Основные условия оплаты труда работников МКОУ ООШ с.Синда

1.1. Системы оплаты труда работников МКОУ ООШ с.Синда включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размер повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКОУ ООШ с.Синда 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);

- от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861; Российская газета, 2008, 2 июля).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с базовыми 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 МКОУ ООШ с.Синда, 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 МКОУ ООШ с.Синда и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.2.1. 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;

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

1.2.2. Преподавательская работа вышеуказанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников МКОУ ООШ с.Синда без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;
- к окладам специалистов, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности;
- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);
- персональный повышающий коэффициент.

1.4. 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 (за исключением повышающего коэффициента по занимаемой должности) не образует новый оклад (должностной оклад), ставку 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.

1.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых руководителям и их заместителям, 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 присуждении ученой степени кандидата наук – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания.

1.6. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в МКОУ ООШ с.Синда, расположенных в сельской местности, составляет 0,25.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении (отделении,

группе, классе), устанавливаемых работникам учреждения, приведены в **приложении № 2** к настоящему Положению.

1.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размер принимается директором МКОУ ООШ с.Синда персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и оформляется приказом.

Размер персонального повышающего коэффициента до 3.

1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются 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».

1.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются 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».

1.11. 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.

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

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

## II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

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. 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. 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 сельской местности;

за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);

по занимаемой должности «учитель»;

персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

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

2.5. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.6. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.6.1. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - самого учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

2.7. 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 МКОУ ООШ с.Синда, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда определяются путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

2.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников МКОУ ООШ с.Синда устанавливается путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

### III. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

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».

3.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);
- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

### IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих в соответствии с [Приказом](#) Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

- за специфику работы в отдельной организации;

Персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

## V. Условия оплаты труда

### Заместителей руководителя учреждения

5.1. Заработная плата заместителей директора школы (далее заместителей), состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.3. К установленным должностным окладам заместителей устанавливается повышающий коэффициент:

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

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

5.4. Выплаты компенсационного характера для заместителей МКОУ ООШ с.Синда устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

5.5. Руководитель МКОУ ООШ с.Синда может устанавливать заместителям выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности заместителей, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Положением.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников МКОУ ООШ с.Синда устанавливается в кратности от 1 до 8 и может быть увеличен по решению учредителя, в отношении руководителя

учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией Нанайского муниципального района Хабаровского края.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей устанавливаются данным Положением.

## VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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 могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера (Приложение № 3):

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - а) при выполнении работ различной квалификации;
  - б) при совмещении профессий (должностей);
  - в) за сверхурочную работу;
  - г) за работу в ночное время;
  - д) за работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - е) за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю);
  - ж) за разъездной характер работы;
  - з) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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».

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.

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 производится по результатам аттестации рабочих мест.

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

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

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

6.4. К заработной плате работников в соответствии с решением Собрании 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 1,3;
- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

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 учреждения.

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.

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 учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а так же обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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.

6.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится 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 и может составлять 35 процентов.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части) оклада (должностного оклада) за день или час работы) ставки

оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

6.12. Решение об установлении выплат компенсационного характера принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

## VII. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников МКОУ ООШ с.Синда к высокой результативности и качеству труда.

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 учреждениях устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- надбавка молодому специалисту
- 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 (приложение № 4 к настоящему Положению).

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

7.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам, а также показателям оценки эффективности работы МКОУ ООШ с.Синда.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем учреждения 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 образовательного учреждения и утвержденных локальным нормативным актом МКОУ ООШ с.Синда. (приложение № 5 к настоящему Положению).

7.5. Надбавка за стаж непрерывной работы в МКОУ ООШ с.Синда устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы (приложение № 6 к настоящему Положению).

7.6. Размер надбавки молодому специалисту – 35% ставки заработной платы (молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания учебного заведения на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях.)

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

7.8. Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютном размере (баллах). Надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается в процентном соотношении.

## VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МКОУ ООШ с.Синда.

8.2. Учредитель МКОУ ООШ с.Синда вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МКОУ ООШ с.Синда, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом МКОУ ООШ с.Синда с учетом мнения представительного органа работников. (приложение № 7 к настоящему Положению).

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

8.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад руководителя учреждения.

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

---

Приложение №1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
основной общеобразовательной школы  
Синдинского сельского поселения  
Нанайского муниципального района  
Хабаровского края

## Коэффициент квалификации

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента		
	пкг должностей педагогических работников (приказ от 05.05.2008г. №	пкг должностей руководителей структурных подразделений (приказ от	Руководители учреждений, их заместители, главные бухгалтеры
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. v	0,1	0,1	0,1

Приложение №2  
 к Положению об оплате труда работников  
 муниципального казенного  
 общеобразовательного учреждения  
 основной общеобразовательной школы  
 Синдинского сельского поселения  
 Нанайского муниципального района  
 Хабаровского края

## Коэффициенты специфики работы

	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, <u>классах</u> , группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,2
2	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
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
4	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
5	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	0,15
6	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

### Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы Синдинского сельского поселения Нанайского муниципального района Хабаровского края

#### ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№	Наименование	Размеры доплат
1.	Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных(при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий сверхурочной работе, за разъездной характер работы)	20%
2.	Выплата работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда ( по результатам аттестация рабочих мест)	12%
3.	Машинистам(кочегарам) котельной(шуровка, очистка от залы печей, ремонт котлов в горячем состоянии)	4%
4.	Учителю физики и химии за проведения практических и лабораторных работ с вредными для здоровья веществами	8%
5.	Повару за работу у горячих плит, чистку лука, картофеля	12%
6.	Подсобному рабочему за уборку, мойку посуды и инвентаря с применением дезинфицирующих средств	12%
7.	Рабочим по комплексному обслуживанию , уборщикам служебных помещений школы основной, спортзала, за поднятия тяжести, уборку, мойку с применением дезинфицирующих и моющих средств	12%

Приложение 3.

К положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы Синдинского сельского поселения Нанайского муниципального района Хабаровского края

Размеры доплат за работу, не входящих в круг должностных обязанностей

№	Наименование	Размеры доплат
1.	Всем работникам за участие в проведении текущего и частично проводимого капитального ремонта	До 100%
2.	Всем работникам за участие в подготовке и проведении внешкольных мероприятий	До 100%
3.	Всем работникам за работы по эстетическому оформлению школы	До 50%
4.	Работникам за складирование дров.	До 100%
5.	Учителям за классное руководство	До 10%
6.	Учителям за проверку письменных работ.	До 15%
7.	За заведование учебными кабинетами, спортивным залом, стадионом.	До 15%
8.	Учителям, работающим с учащимися по программе VII и VIII вида, находящихся в обычных классах за каждого ученика при предоставлении индивидуальных планов.	Русский язык и математика - 1%; 0,5% - остальные предметы
9.	Учителям за участие в работе экспериментальной площадки.	До 30%
10.	За руководство творческой группой учителей.	До 10%
11.	Учителям за организацию питания школьников.	До 5%
12.	Учителям за руководство методической службой школы.	До 50%
13.	Учителям за руководство методическими объединениями учителей и классных руководителей.	До 20%
14.	Учителям за руководство научным обществом учащихся.	До 20%
15.	Учителям за оказание психологической помощи учащимся.	До 20%
16.	Учителю информатики: - за обслуживание компьютеров и офисной техники: 3%	до 100%

	за компьютер; - за проведение ремонта, установки компьютерного оборудования и офисной техники; - установку и обновление программного обеспечения компьютерной техники.	
17.	Учителю физической культуры за проведение спортивных секций. Вечерний стадион.	До 20%
18.	Учителям и другим работникам школы за оформление сайта школы.	До 50%
19.	Учителям за работу с детским объединением и организацию работы с ученическим самоуправлением	До 50%
20.	Учителям - молодым специалистам	35%
21.	Работникам школы: - за выдачу заработной платы (от выданной суммы).	0,0015%
22.	Кладовщику: - за подвозку продуктов питания без транспорта.	До 50%
23.	Библиотекарю школы: - за работу с библиотечным (книжным) фондом.	До 50%
24.	Заведующей хозяйством за выращивание картофеля и других овощей, обеспечение сохранности овощей, заготовка и сохранность семенного фонда	До 100%
25.	За дачу звонков	До 10%
26.	Работникам за носку воды, вынос мусора и помоев на расстоянии 25-50 метров: - рабочим по комплексному обслуживанию; - повару; - подсобному рабочему.	До 50%
27.	Работникам за стирку белья и спецодежды, полотенец, портьерной ткани; - за обработку овощей.	До 20% До 50%
28.	Уполномоченному по социальному страхованию.	До 5%
29.	Работникам за загрузку твердого мусора и вывоз его за территорию школы.	До 50%
30.	Работникам за организацию работы по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.	До 50%
31.	Работникам за ведение протоколов совещаний, педагогического совета	До 5%
32.	Учителям за руководство программой «Здоровье»	До 20%
33.	Работникам за наведение чистоты школьного двора, за работы по озеленению территории школы	До 20%
34.	Сантехнику за проведение текущих ремонтных работ	До 50%
35.	Работникам школы за проведение съёмок всех школьных, внешкольных, открытых уроков и других мероприятий видео и фотокамерах, обработка материалов, создание видеоклипов, видеороликов, презентаций на компьютерном оборудовании	До 100%
36.	Административному персоналу, имеющим педагогическую нагрузку за участие в районных и краевых мероприятиях, за подготовку учащихся к предметной олимпиаде, внеклассную работу по предмету.	До 20%

#### Приложение 4.

К положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы Синдинского сельского поселения Нанайского муниципального района Хабаровского края

#### Порядок и условия премиальных выплат

№	наименование	размеры
1.	За высокое качество организации и проведения летнего отдыха школьников(разработка и реализация программ, охват школьников летним отдыхом, организация полноценного питания).	100%
2.	За высокое качество выполнения постоянных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей и интенсивность работы руководителям школьных объединений, классным руководителям и другим работникам .	100%
3.	За хорошую подготовку и хорошие итоги государственной аттестации учащихся 9 класса по материалам Рособнадзора.	100%
4.	Участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета.	100%
5.	При наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы(празднование Дня учителя, юбилея образовательного учреждения), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения)	100%

Приложение №5

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы Синдинского сельского поселения Нанайского муниципального района Хабаровского края

**Показатели и критерии деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат**

Направления	Показатели	Баллы	Метод измерения	Период действия
<b>Учебные достижения</b>  <b>Вид выплаты: успешность образовательной деятельности педагогических работников</b>	<b>К-1.Качество освоения учебных программ.</b>	от 100 до 80% - <b>10</b> от 79 до 48% - <b>8</b> от 47 до 28 %- <b>6</b> От 27 до 8%- <b>4</b>	По формуле расчета качества знаний. <i>(специфика: для учителей математики, русского языка, литературы, истории, биологии, химии, физики, информ., нанайского языка, англ.языка языка)</i>	1 раз в четверть
		от 100 до 80% - <b>6</b> от 79 до 48% - <b>4</b> от 47 до 28%- <b>3</b> от 27 до 8%- <b>2</b>	По формуле расчета качества знаний. <i>(специфика): для учителей музыки, ИЗО, технологии, черчение, физкультуры, ОБЖ)</i>	
		от 100 до 80% - <b>10</b> от 79 до 48% - <b>8</b> от 47 до 28 %- <b>6</b> От 27 до 8%-	Для учителей 1 и 2 классов: по количеству учащихся, усвоивших программу на «хорошо и	

Динамика индивидуальных образовательных результатов		<b>4</b>	отлично»	
	<b>К-2</b> Качество сдачи экзаменов	от 100 до 80% - <b>4</b> от 79 до 48% - <b>3</b> от 47 до 28% - <b>2</b> от 27 до 8% - <b>1</b>		1 раз в год
	К-3. Динамика учебных достижений.	1 ученик – 1б  0,5б	Количество уч-ся повысивших оценку по итогам года. За сохранение хорошистов	1 раз в год  2,3,4 четв.
Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях  Вид выплаты: высокое качество работы	<b>К-4.</b> Наличие победителей в школьном туре.	1,2 место – <b>2б</b> 3 место – <b>1б</b>	за каждый предмет	Единовременно
	<b>К-5.</b> Участие учащихся в районных предметных олимпиадах.	<b>5б</b>	за каждый предмет и каждого ученика отдельно	По факту
	<b>К-6.</b> Наличие победителей районных предметных олимпиад.	Победитель – <b>10б</b> Призер – <b>5б</b>	за каждый предмет и каждого ученика отдельно	По факту
	<b>К-7.</b> Участие учащихся в региональных предметных олимпиадах.	<b>10б</b>	за каждый предмет и каждого ученика отдельно	По факту
	<b>К-8.</b> Наличие победителей региональных предметных олимпиад.	Победитель - <b>20б</b> Призер – <b>10б</b>	за каждый предмет и каждого ученика отдельно	По факту
Вид выплаты: высокое качество работы	<b>К-9.</b> Участие в районных конкурсах по предмету.	<b>5б</b>	за каждого ученика отдельно	По факту
	<b>К-10.</b> Наличие победителей в районных соревнованиях и конкурсах по предмету.	Сорев. Предм. 1 место – <b>4б</b> <b>10б</b> 2 место – <b>3б</b> <b>7б</b> 3 место – <b>2б</b> <b>4б</b>	за каждого ученика отдельно	По факту
	<b>К-11.</b> Участие в региональных спортивных соревнованиях. Участие в региональных	<b>10б</b>  <b>10б</b>	за участие  за каждого	По факту

	конкурсах по предмету. Участие во всероссийских соревнованиях.	26	ученика отдельно  за каждого ученика отдельно	
	<b>К-12.</b> Наличие победителей в региональных спортивных соревнованиях и конкурсах по предмету.	Спорт. Предм. 1 место – <b>56</b> <b>156</b> 2место – <b>46</b> <b>106</b> 3 место – <b>36</b> <b>56</b>		По факту
<b>Активность во внеурочной деятельности</b>  <b>Вид выплаты:</b> интенсивность и высокие результаты работы	<b>К-13.</b> Организация и проведение общешкольных массовых мероприятий. - за привлечение группы детей - за 100% охват своего класса - за участие в сценарии родителей	56  16 16 16	За каждое мероприятие отдельно,получившее положительную оценку	По факту
	<b>К-14.Оказание консультативной помощи учащимся: - при подготовке к экзаменам</b>	1 занятие: По матер. Обязат.по выбору Рособр-1.56 -традиц.форма-0.56	Журнал учёта индивидуальных занятий (под роспись) ВШК	По факту
	<b>К-15.</b> Участие в конкурсах пед.мастерства	<b>Муниц.ур-56</b> <b>Рег.ур-106</b> <b>Всерос-506</b>	участие	По факту
	<b>К-16.</b> Подготовка и проведение открытых мероприятий	<b>От 1до 26</b>	По результатам внутришкольного контроля	По факту справка
	<b>К-17.</b> Наличие победителей в конкурсах педагогического мастерства	Мениц.ур-106 Регтон.ур-206	участие	По факту
<b>Методическая и инновационная деятельность педагогического работника</b>	<b>К-18.</b> Обобщение опыта работы	Школьный уровень – <b>106</b> Муниципальный - <b>206</b> Региональный, Региональный - <b>40</b>	за каждое направление работы	По итогам четверти
<b>Вид</b>	<b>К-19</b> Участие в работе	Муниципальный уровень-36	Наличие приказа	Ежемесячно

<b>выплаты:</b> За применение в работе передовых методов работы и достижений науки	творческих профессиональных, экспериментальных группах	Школьный-2б		
	<b>К-20 Создание ЦОРОВ, создание банка данных в школе и предоставление их в РМК</b>	Одна работа-2б	За каждую оформленную работу	По итогам четверти
	<b>К-21 За оформление электронного журнала и дневника</b>	3б	мониторинг	По факту
	<b>К-22 Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий(утвержденных ИПК ПК, ВУЗами, опубликованных работ в печати</b>	До 20б	Публичные выступления в объединениях разного уровня	По факту
<b>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</b>	<b>К-23 Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях и процент вовлечения учащихся в спортивно-массовые мероприятия</b>	До 2б	ВШК	По факту
<b>Работа с детьми из социально неблагополучных семей</b>	<b>К-24. Организация малых педсоветов, сотрудничество с инспекторами ПДН, участковым. Вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность, акции.</b>	До 5б	ВШК	По факту
<b>Организация работы по наставничеству</b>	<b>К-25 Оказание педагогической помощи молодым специалистам и педагогам</b>	До 5б		По факту

<p><b>Выполнение требований СанПинов, охраны труда, пожарной безопасности в образовательном процессе.</b></p> <p><b>Вид выплаты:</b> интенсивность и высокие результаты работы</p>	<p><b>К-26.</b> Содержание учебных кабинетов: - соответствие мебели росту детей; - рассаживание учащихся в соответствии с показателями здоровья; - соответствующая освещенность и влажность воздуха в кабинете; - наличие и выполнение инструкций по охране труда, технике безопасности, правил пожарной безопасности; - сохранность мебели; - чистота и порядок во время образовательного процесса и на переменах.</p>	<p><b>до 3 б</b></p>	<p>Журнал учёта дежурства по школе. Административный контроль. Журнал учёта замечаний учителями и другими работниками.</p>	<p>1 раз в четверть</p>
<p><b>Высокий уровень исполнительской и этической дисциплины и культуры поведения</b></p>	<p><b>К-27.</b> Высокое качество выполнения должностных обязанностей <b>К – 28</b> Качественное и своевременное выполнение приказов, поручений и заданий руководства школы. <b>К - 29</b> Качественное выполнение постоянных поручений (руководители структурных подразделений)</p>	<p><b>до 3б</b></p> <p><b>0,5б</b></p> <p><b>до 5б</b></p>	<p>по результатам административного контроля</p> <p>приказы администрации</p> <p>Выполнение плана работы, личностный рост субъектов образовательного процесса</p>	<p>1 раз в четверть</p> <p>По количеству</p> <p>1 раз в четверть</p>

**II. Показатели и критерии деятельности учебно-вспомогательного персонала – библиотекаря**

<p><b>Результативность работы учебно-вспомогательного персонала – библиотекаря</b></p> <p><b>Вид выплаты:</b> интенсивность и высокие результаты работы</p>	<p><b>Результативность профессиональной деятельности</b></p>			
	<p><b>К-30</b> Обеспеченность комплектом учебников, соблюдение необходимого кол-ва учебников на одного уч-ся</p>	<b>106</b>	ВШК, инвентаризация	2 раза в год
	<p><b>К- 31</b> Обновление фонда детской художественной литературы школьной библиотеки, динамика поступления новой литературы</p>	<b>36</b>	Акты приема	ежемесячно
	<p><b>К- 32</b> Высокая читательская активность обуч-ся, пропаганда чтения, как формы культурного досуга</p>	<b>56</b> , если участвует 10% от численности учащихся	ВШК, участие школьников в викторинах, конкурсах, выставках и др. мероприятиях	ежемесячно
	<p><b>К- 33</b> Положительная динамика посещений школьной библиотеки</p>	от 100 до 80% - <b>8</b> от 79 до 48% - <b>6</b> от 47 до 28 %- <b>4</b> от 27 до 8%- <b>2</b>	ВШК (по картотеке)	По итогам четверти
	<p><b>К- 34</b> Организация и проведение общешкольных массовых и внеклассных мероприятий</p>	<b>56</b>	за каждое мероприятие отдельно, получившее положительную оценку	По факту
	<p><b>К- 35</b> Участие в районных мероприятиях. Участие в региональных мероприятиях</p>	<b>56</b>  <b>106</b>	за каждого ученика отдельно	По факту
	<p><b>К- 36</b> Наличие победителей: -на муниципальном уровне;</p>	1 место – <b>106</b> 2 место – <b>76</b> 3 место – <b>46</b>	за каждого ученика отдельно	По факту

- на региональном уровне	1 место – <b>156</b> 2 место – <b>106</b> 3 место – <b>56</b>	за каждого ученика отдельно	
<b>Эффективность профессиональной деятельности</b>			
К- 37 Состояние основного фонда по ведущим отраслям знаний, состояние учебного фонда	<b>16</b>	ВШК	1 раз в четверть
<b>К-38</b> Использование ИКТ использование программ автоматизированного учёта библиотечного фонда в работе библиотекаря (по плану).	<b>36</b>	За каждую запись в журнале в журнале «Учета использования оборудования» ВШК	По факту
К-39 Пополнение сайта школы	<b>0.56</b>	За каждую запись в журнале «Учета использования оборудования»	ежемесячно
К-40 Высокое качество выполнения должностных обязанностей.	До <b>3</b>	ВШК	1 раз в четверть
<b>К- 41</b> Участие в профессиональном конкурсе на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях	<b>50 6</b>  <b>1006</b>	ВШК	1 раз в год

### III. Показатели и критерии деятельности обслуживающего персонала

<b>Результативность работы обслуживающего персонала – заведующая хозяйством рабочие по КО, сторожа, слесарь-сантехник,</b>  <b>Вид выплаты:</b> высокое качество работы				
	<b>К-42</b> Высокое качество выполнения должностных обязанностей.	<b>36</b>	ВШК	1 раз в четверть
	<b>К-43</b> Высокое качество выполнения поручений и заданий	<b>3 б</b>	ВШК	
	<b>К- 44</b> Качественная подготовка школы к новому учебному году.	<b>20 б</b>	ВШК	1 раз в год
	<b>К-45</b> Качественное проведение текущего ремонта	<b>10б</b>	ВШК	1 раз в четверть
	<b>К- 46</b> Высокое качество работы на приусадебном участке школы, подсобном хоз.	<b>10б</b>	Подтверждение администрации	1 раз в четверть
	<b>К – 47</b> Содержание территории школы, помещений в соответствии с требованиями СанПин	<b>5б</b>	ВШК	1 раз в месяц
	<b>К – 48</b> Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, классов, подсобных помещений и др.	<b>2б</b>	ВШК	По факту
<b>К-49</b>	<b>До 20б</b>	Подтверждение	По факту	

	За высокую интенсивность работы рабочим по КО зданий и сооружений, сторожам (выполнение работ не соответствующих должностным обязанностям		администрации	
--	---	--	---------------	--

#### IV. Показатели и критерии деятельности работников пищеблока и котельной

<b>Результативность работы работников пищеблока, машинистов (кочегаров)</b>	К-50 Высокое качество выполнения должностных обязанностей.	<b>36</b>	ВШК	1 раз в четверть
	<b>К- 51</b> Качественная подготовка школы к новому учебному году.	<b>До 20 б</b>	ВШК	1 раз в год
	<b>К-52</b> Качественное проведение текущего ремонта	<b>До 10б</b>	ВШК	1 раз в четверть
	<b>К – 53</b> Содержание территории школы в соответствии с требованиями СанПин	<b>До 5б</b>	ВШК	1 раз в месяц
	<b>К – 54</b> Высокая культура обслуживания клиентов в столовой	<b>До 5 б</b>	Административный контроль	1 раз в четверть
	<b>К – 55</b> Соблюдение и качественное выполнение	<b>36</b>	ВШК	1 раз в четверть

	санитарных правил, личной гигиены			
	<b>К – 56</b> Высокий уровень исполнительской дисциплины: качественное и своевременное ведение документации на пищеблоке	<b>До 56</b>	ВШК	1 раз в месяц
	<b>К- 57</b> Участие в общешкольных и районных мероприятиях	<b>До 56</b>	Административный контроль Положительная оценка клиентов	за каждое мероприятие
	<b>К-58</b> За 100% охват питанием школьников за родительскую плату	<b>До 20 б</b>	ВШК	1 раз в месяц

#### V. Показатели и критерии деятельности секретаря- машиниста

<b>Вид выплаты: интенсивность и высокие результаты работы</b>	<b>К-59</b> Качество ведения документации	<b>56</b>	ВШК	1 раз в в месяц
	<b>К- 60</b> Качество ведения личных дел (форма Т2 работников)	<b>До 2 б</b>	ВШК	1 раз в в квартал
	<b>К-61</b> Качество работы с входящей и исходящей документации	<b>До 2б</b>	ВШК	1 раз в месяц

	<b>К – 62</b> Работа с бухгалтерией	<b>До 5б</b>	ВШК	1 раз в месяц
	<b>К-63 Выполнение обязанностей сверх должностных инструкций:</b> <b>-Работа по пенсионному страхованию работников</b> <b>-работа с муниципальным заказам</b>	<b>2б</b> <b>5б</b>	Административный контроль	1 раз в квартал  1 раз в месяц
	<b>К – 64</b> Оперативность выполнения работ	<b>3б</b>	ВШК	1 раз в месяц

#### V. Показатели и критерии деятельности педагога-психолога

педагог-психолог  Вид выплаты: интенсивность и высокие результаты работы	К-65 Качество и полнота выполнения функциональных обязанностей	5б	ВШК	1 раз в месяц
	К-66 Отсутствие замечаний по результатам проведения мероприятий по контролю	2б	ВШК	1 раз в месяц
	К-67 Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	5б	ВШК	1 раз в месяц
	К-68 Выполнение обязанностей сверх должностных инструкций	5б	Административный	1 раз в месяц

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
основной общеобразовательной школы  
Синдинского сельского поселения  
Нанайского муниципального района  
Хабаровского края

Положение

о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в МКОУ ООШ  
с.Синда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавок за стаж непрерывной работы в МКОУ ООШ с.Синда (далее – надбавка).

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

№	наименование	Размер оплаты
1.	Руководящим работникам (кроме заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы)	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
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
3.	Учителям I - IV классов при стаже непрерывной работы:	- до 5 лет – 20 процентов; - свыше 5 лет – 35 процентов
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

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в учреждениях системы образования. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с приложениями № 5, 6 к Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной Приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года № 94 (с изменениями и дополнениями).

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.

2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы из одного учреждения системы образования на работу в другое учреждение 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 учреждения 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 другое учреждение 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, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается администрацией МКОУ СОШ с.Маяк 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.

### **Приложение № 7**

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы Синдинского сельского поселения Нанайского муниципального района Хабаровского края

## *Положение*

*О материальной помощи работникам Муниципального казённого общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы Синдинского сельского поселения Нанайского муниципального района Хабаровского края*

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о материальной помощи работникам Муниципального казённого общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы Синдинского сельского поселения Нанайского муниципального района Хабаровского края разработано в соответствии с постановлением главы Нанайского муниципального района.

1.2. Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

### **II. Порядок и условия оплаты материальной помощи**

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

Материальная помощь выплачивается на основании и письменного заявления работника в размере одного должностного оклада в год с учётом коэффициентов, установленных федеральным законодательством и представляемая, как правило, к очередному отпуску.

В исключительных случаях по заявлению работника материальная помощь может быть выплачена в течение календарного года независимо его ухода в отпуск, в связи со стихийным бедствием, болезнью работника или его близких, в связи со свадьбой, выходом на пенсию и по другим уважительным причинам.

Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Материальная помощь при увольнении по иным основаниям выплачивается за фактически отработанное время в данном расчётном периоде (по состоянию на 31 декабря текущего года).

### **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.