УТВЕРЖДЕНО

Приказом по МБОУ СОШ с. Лидога

от \_30.01.2017 г \_ № 18

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и филиала МБОУ СОШ с. Лидога**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и филиала МБОУ СОШ с. Лидога (далее – организации) (далее – Положение), 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 30.12.2016г № 832 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края, Муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района»»

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников организации системы общего и дошкольного образования детей, (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.

Продолжение Положения

1.3. Фонд оплаты труда работников организации 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 договорам, 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.

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 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»;

Продолжение Положения

- 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 организации 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. Должностной оклад преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности выплачивается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в

настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.1.4. Преподавательская работа работника, указанного в пункте 2.1.3., сверх установленных норм, за которую ему выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа других работников организации без занятия штатной должности в 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;

Продолжение Положения

- 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. 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 образовательной организации, расположенной в сельском населенном пункте, 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 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».

Продолжение Положения

2.1.12. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.13 настоящего 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.

Продолжение Положения

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 нормативными правовыми 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 муниципальных бюджетных, автономных организаций, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края (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.

Продолжение 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 руководителей структурных подразделений

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

2.4.2. 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.

2.4.3. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

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

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

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

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

2.5.1. 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.

Продолжение Положения

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

- за специфику работы в отдельной организации;

2.6. Условия оплаты труда руководителя организации и заместителей руководителя организации

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

2.6.2. Условия оплаты труда руководителя организации определяются трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 .

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

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

2.6.5. Выплаты компенсационного характера для руководителя организации и заместителей руководителей организации устанавливаются в соответствии с разделом 2.7 настоящего Положения.

2.6.6. Заместителям руководителя организации к окладу (должностному окладу) устанавливается надбавка за профессиональное мастерство, классность за:

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

Надбавка за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народ­ный" устанавливается:

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

2.6.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются локальными нормативными актами организаций.

2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.7.1. 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 установлены выплаты компенсационного характера, в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда организации.

Продолжение Положения

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».

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

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

2.8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

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

2.8.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.8.3. 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 в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Положению.

2.8.4. Надбавка за стаж непрерывной работы в организации системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам Муниципального бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога (приложение № 9 к настоящему Положению).

2.8.5. 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.

2.8.6. 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.

Продолжение Положения

2.9. Другие вопросы оплаты труда

2.9.1. 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.

2.9.2. 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.

2.9.3. 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.

2.9.4. Руководитель организации имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

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

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

Директор МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению

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) | Заместители руководителя организации |
| 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 МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению

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 (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организации, осуществляющей образовательную деятельность:  - педагогическим работникам\*  - другим работникам\* | 0,2  0,15 |
| 2 | За работу в образовательной организации, осуществляющей психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением:  - 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 и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательной организации (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) 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 или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

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

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

Директор МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению

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 МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам Муниципального бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога.

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 учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога 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

Продолжение Положения

при расчете оплаты за период временной нетрудоспособности, среднего заработка при начислении отпускных и расчете пенсии.

* 1. На сумму вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам начисляются отчисления в соответствии с действующим законодательством.
  2. Выплата вознаграждения осуществляется за счет средств краевого бюджета, одновременно с выплатой заработной платы.

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

Директор МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и об условиях предоставления единовременных выплат педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога

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 Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога (далее - педагогические работники и организация, осуществляющая 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);

Продолжение Положения

- 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 МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению

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

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

Директор МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению

Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога (далее - Положение) разработано в соответствии с 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», постановлением администрации Нанайского муниципального района от 30.12.2016 № 832 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района» и определяет порядок установления и осуществления выплат компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога (далее – работники МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога).

1.2. 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.

1.3. Финансирование расходов по выплатам компенсационного характера работникам МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога осуществляется за счет средств краевого и местного бюджетов.

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога

2.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

- процентную надбавку за стаж работы в учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размере 30 % от должностного оклада;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за работу работникам, занятым на тяжелых работах, за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

2.2. Перечень видов выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. 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 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 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.

2.4. 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) 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.

2.5. 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. 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 в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7. Размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливаются приказом директора МБОУ СОШ с. Лидога с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Продолжение Положения

2.8. 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.

2.9. 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.

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

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

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

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

2.11. Размер доплат работникам МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога определяется личным трудовым вкладом работника с учетом промежуточных и конечных результатов работы.

Доплаты устанавливаются работникам МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или единовременно.

Основанием для установления доплат является приказ директора МБОУ СОШ с. Лидога.

Размер доплаты может быть изменен или выплата доплаты может быть прекращена на основании приказа директора МБОУ СОШ с. Лидога.

Причинами снятия доплат являются:

- окончание срока действия доплат;

- окончание срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

- снижение качества работы;

- отказ работника от выполнения дополнительной работы, за которую установлена доплата.

Все спорные вопросы по установлению доплат рассматриваются комиссией по трудовым спорам по письменному обращению директора МБОУ СОШ с. Лидога.

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

Директор МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова

ВИДЫ ВЫПЛАТ

компенсационного характера по должностям Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Должности хозяйственно-эксплуатационной группы | 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  Повар  Уборщик служебных помещений  Лаборант  Секретарь-машинистка  Машинист по стирке и ремонту спецодежды Кочегар | Работа с вредными условиями труда | В соответствии с действующим законодательством | | На определённый период |
| 2. | **Выплаты** **компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями** | | | | |
| 2.1. | Директор  Заместители директора Заведующий хозяйством Преподаватель-организатор ОБЖ  Старшая вожатая  Учитель  Воспитатель  Помощник воспитателя Младший воспитатель Педагог-психолог Педагог дополнительного образования  Библиотекарь  Подсобный рабочий  Повар  Шеф-повар  Кладовщик  Секретарь-машинистка  Лаборант  Сторож  Уборщик служебного помещения  Рабочий по обслуживанию и ремонту здания  Дворник  Техник  Гардеробщик  Кочегар  Машинист по стирке и ремонту спецодежды | 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. | Заведующий хозяйством Преподаватель-организатор ОБЖ  Старшая вожатая  Учитель  Воспитатель  Помощник воспитателя Младший воспитатель Педагог-психолог Педагог дополнительного образования  Библиотекарь  Подсобный рабочий  Повар  Шеф-повар  Кладовщик  Секретарь-машинистка  Лаборант  Сторож  Уборщик служебного помещения  Рабочий по обслуживанию и ремонту здания  Дворник  Техник  Гардеробщик  Кочегар  Машинист по стирке и ремонту спецодежды | При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) | | до 100 | На определённый период |
| 3.2. | Заместители директора  Заведующий хозяйством Преподаватель-организатор ОБЖ  Старшая вожатая  Учитель  Воспитатель  Помощник воспитателя Младший воспитатель Педагог-психолог Педагог дополнительного образования  Библиотекарь  Подсобный рабочий  Повар  Шеф-повар  Кладовщик  Секретарь-машинистка  Лаборант  Сторож  Уборщик служебного помещения  Рабочий по обслуживанию и ремонту здания  Дворник  Техник  Гардеробщик  Кочегар  Машинист по стирке и ремонту спецодежды | За сверхурочную работу | | В соответствии с действующим законодательством | В период чрезвычайных ситуаций |
| Сторож  Кочегар  Помощник воспитателя | За работу в ночное время | | до 35 | За период выполнения работы |
| Директор  Заместители директора Заведующий хозяйством Преподаватель-организатор ОБЖ  Старшая вожатая  Учитель  Воспитатель  Помощник воспитателя Младший воспитатель Педагог-психолог Педагог дополнительного образования  Библиотекарь  Подсобный рабочий  Повар  Шеф-повар  Кладовщик  Секретарь-машинистка  Лаборант  Сторож  Уборщик служебного помещения  Рабочий по обслуживанию и ремонту здания  Дворник  Техник  Гардеробщик  Кочегар  Машинист по стирке и ремонту спецодежды | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | | В соответствии с действующим законодательством | За период выполнения работы |
| Уборщик служебного помещения  Подсобный рабочий  Гардеробщик  Кочегар  Дворник  Техник  Рабочий по обслуживанию и ремонту здания  Лаборант  Подсобный рабочий  Повар  Шеф-повар  Кладовщик  Учитель  Воспитатель  Помощник воспитателя Младший воспитатель Педагог-психолог  Старшая вожатая | За дополнительную работу:  - за текущий ремонт помещений  - за работу по благоустройству территории школы и Филиала  - за работу по уборке помещений, расположенных на территории школы и филиала от пыли, мусора и различных отходов  - за работу с множительной техникой  - за поднос и складирование дров  - за поднос и вынос воды, нечистот вручную на удалённое расстояние  - за ведение документации по организации питания учащихся, воспитанников  - за выдачу продуктов питания  - за доставку продуктов питания без транспорта и закуп продуктов питания  - за организацию контроля дотационного питания  - за организацию и проведение мероприятий различной направленности  - за организацию питьевого режима в организации  - за организацию витаминно-йодовой профилактики  - за работу по уборке помещений внутри здания специального назначения от пыли, мусора  - за работу по озеленению помещений  - за штопку, починку постельного белья  - за организацию пропускного режима спецтранспорта на территорию школы и Филиала  - за работу по уборке и дезинфекции столов в столовой от пищевых отходов  - за организацию собственной выпечки | | до 100 | На определённый период |
| Воспитатель | За дополнительную работу:  - за сопровождение воспитанников пришкольного интерната при перевозке | | до 100 | На определённый период |
| Библиотекарь  Учитель | За дополнительную работу:  - за работу с библиотечным фондом | | до 100 | На определённый период |
| Учитель  Педагог дополнительного образования  Педагог-психолог | За дополнительную работу:  - за ведение протоколов педагогических советов, совещаний при директоре, общих собраний трудового коллектива, психолого-педагогического консилиума | | до 100 | На определённый период |
| Заведующая хозяйством  Сторож | За дополнительную работу:  - за организацию контроля и учёта материальных ценностей пришкольного интерната, филиала МБОУ СОШ с. Лидога | | до 100 | На определённый период |
| Кочегар  Подсобный рабочий  Сторож  Дворник  Рабочий по обслуживанию и ремонту здания  Воспитатель  Учитель  Гардеробщик  Педагог дополнительного образования  Помощник воспитателя  Техник | За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:  - за погрузоразгрузочные работы  - за осуществление технических и слесарных работ  - за ремонт и обслуживание газонокосилки  - за работу по обеспечению исправного состояния, безаварийной и надежной работы обслуживаемых систем центрального отопления, внутренней канализации и водопровода, правильную эксплуатацию, своевременный качественный ремонт  - за исполнение функций заведующего Филиалом  - за исполнение функций сторожа на время отопительного сезона  - за исполнение функций машиниста по стирке и ремонту спецодежды  - за проведение ремонтных работ  - за пошив изделий  - за ведение журналов учёта теплого режима организации, сработок АПС, расхода дров  - за проведение мониторинга теплового режима в здании  - за организацию приёма /сдачи школы под охрану  - за организацию питания учащихся за родительскую плату  - за организацию обучения работников школы и Филиала по использованию современного оборудования и программного обеспечения | | до 150 | На определённый период |
|  | Секретарь-машинистка  Учитель  Воспитатель | За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:  - за ведение делопроизводства | | до 150 | На определённый период |
|  | Преподаватель-организатор ОБЖ  Заведующая хозяйством  Сторож  Помощник воспитателя | За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:  - за организацию работы по ОТ и ПБ | | до 150 | На определённый период |
|  | Секретарь-машинистка  Учитель  Воспитатель  Директор школы  Заведующая хозяйством  Заместители директора | За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:  - за выдачу заработной платы, коммунальных выплат | | 0,0025% от выданной суммы | За период выполнения работы |
|  | Заведующая хозяйством | За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:  - за организацию работ по осуществлению закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд | | до 150 | На определённый период |

Директор МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова

ВИДЫ ВЫПЛАТ

компенсационного характера по должностям Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Должности хозяйственно-эксплуатационной группы | Виды  выплат компенсационного характера | | Размер доплат в % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы | период действия выплаты |
| 1. | **Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:** | | | | |
|  | Учитель | За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:  - за проверку письменных работ  - за апробацию новых УМК  - за обучение в общеобразовательном классе учащихся, обучающихся по специальным (коррекционным) программам  - за ведение электронного дневника учащегося | До 150% | | На определённый период |
|  | Преподаватель-организатор ОБЖ  Старшая вожатая  Учитель  Воспитатель  Педагог-психолог Педагог дополнительного образования  Библиотекарь  Заместители директора | За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:  - за работу с общественностью, учреждениями дополнительного образования, ассоциациями по вопросам образования в рамках платного дополнительного образования  - за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком, спортивным залом  - за ведение официального сайта учреждения  - за организацию творческих объединений  - за организацию оздоровительной работы с детьми  - за организацию работы школьного музея  - за выпуск общешкольной газеты, санбюллетеней  - за руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями, творческими группами | | до 150 | На определённый период |
|  | Заместители директора | За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:  - за организацию работы по формированию контингента обучающихся платного дополнительного образования, учебно-методического обеспечения платного дополнительного образования | | до 150 | На определённый период |

Директор МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению

Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением главы администрации 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», постановлением администрации Нанайского муниципального района от 30.12.2016 № 832 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района» и определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога (далее – работники МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога в своей профессиональной деятельности, повышения эффективности работы МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога и развитию инициативы при выполнении поставленных задач.

1.3. Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы в организациях системы образования;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

2.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» (далее - школа) с учетом разработанных в школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога устанавливаются директором школы в соответствии с положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, разработанных в МБОУ СОШ с. Лидога и Филиале МБОУ СОШ с. Лидога и утвержденных приказом директора школы.

2.3. Разработанные показатели и критерии эффективности работы осуществляются 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.

2.4. Выплаты стимулирующего характераназначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

2.5. Состав Комиссии определяется директором школы. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.6. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.7. Установление выплат стимулирующего характера, работникам МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога осуществляется в соответствии с решением созданной Комиссии для оценки работы работников МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога. Оценка происходит согласно установленным показателям и осуществляется по периодам согласно пункту 2.8. настоящего Положения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются четыре раза в год: в сентябре (на период с 01 сентября по 31 октября), в ноябре (на период с 01 ноября по 31 декабря), в январе (на период с 01 января по 31 марта) и апреле (на период с 01 апреля по 31 августа).

2.9. Размеры выплат стимулирующего характера, работникам МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога определяются Комиссией в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.10. Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.11. На основании протокола Комиссии директор школы издает приказ об утверждении выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога.

2.12. Основанием для оплаты выплат стимулирующего характера, является приказ директора школы с указанием конкретного размера стимулирующей выплаты каждому работнику МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога.

2.13. Начисление стимулирующих выплат производится МКУ «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района».

2.14. Работнику МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога, проработавшему неполный отчетный период в связи с временной нетрудоспособностью, уходом в отпуск, увольнением, стимулирующая выплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.15. Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматриваются в целях поощрения работников МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога за общие результаты труда за соответствующий период времени.

Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога. Перечень показателей для установления премиальных выплат по итогам работы работников МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога представлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.16. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ работникам МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога предусматриваются в целях поощрения работникам МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога за общие результаты труда.

Перечень показателей для установления премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ работникам МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога представлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.17. Выплата премиальных выплат по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за выполнение особо важных и срочных работ работникам МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога производится по решению директора школы на основании приказа МБОУ СОШ с. Лидога.

Премиальные выплаты носят единовременный характер.

2.18. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога производится в пределах средств фонда оплаты труда.

2.19. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога не носят обязательный характер и устанавливаются на определенный срок.

2.20. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога могут уменьшаться или отменяться полностью при:

- отрицательной оценки деятельности МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога;

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

- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;

- наличии дисциплинарного взыскания;

2.21. Изменение размера и отмена выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора школы.

2.22. Размер надбавки за стаж непрерывной работы (выслуга лет) в организациях системы образования определяется в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога (приложение № 9 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога).

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

Директор МБОУ СОШ с. Лидога О.Н.Шапинова

Приложение N 1 к Положению о выплатах стимулирующего характера

ПЕРЕЧЕНЬ, ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

(за интенсивность и высокие результаты работы,

за качество выполняемых работ)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Направления | Показатели |
| 1 | 2 | 3 |
| Педагогические работники | | |
| 1 | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.) | Количество организованных дополнительных проектов;  доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах |
| 2 | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | Наличие исследований о влиянии изучения предмета на получение предметных, надпредметных и личностных результатов |
| 3 | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | Увеличение количества учащихся справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации;  учёт в итоговом оценивании надпредметных и личностных результатов |
| 4 | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | Доля родителей, участвующих в государственно-общественном управлении класса;  доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования);  наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями |
| 5 | Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д. | Регулярность участия учеников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и т.д.;  доля обучающихся победителей и призёров конкурсов, соревнований, олимпиад и т.д., проводимых на муниципальном, краевом, федеральном и международном уровнях |
| 6 | Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.) | Наличие интегрированных межпредметных проектов по достижению индивидуальных образовательных результатов |
| 7 | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы | Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы школы и являющихся её составной частью |
| 8 | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях, группах здоровья (в процентах от общего количества); |
| 9 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учёбы время;  вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность;  реализация совместно с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей |
| 10 | Создание элементов образовательной инфраструктуры | Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др.) на базе школы, филиала, района, края;  доля детей, занятых в таких организациях |
| 11 | Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги) | Достижение показателей результативности реализации программы |
| 12 | Методическая и инновационная деятельность педагогического работника | Количество выступлений на педсовете, методобъединении, методическом семинаре;  внедрение опыта педагога на уровне школы, района, края;  количество проведённых и положительно отрецензированных открытых занятий;  участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференциях внутренних, отраслевых и других |
| 13 | Организация работы по наставничеству | Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет |
| 14 | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей | Доля обучающихся, охваченных горячим питанием;  сохранность контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья;  сохранность контингента воспитанников, посещающих дошкольную группу |
| 15 | Удовлетворённость участников учебно-воспитательного процесса качеством предоставляемых услуг дополнительного образования | Количество дополнительных услуг по различным направлениям развития личности (физическое, художественно-эстетическое, интеллектуальное, техническое и т.д.);  доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием;  сохранность контингента обучающихся, охваченных дополнительным образованием;  доля получателей услуг дополнительного образования, удовлетворённых качеством предоставленной услуги |
| 16 | Информационная открытость | Наличие информации, освещающей деятельность школы (класса, объединения) на сайте школы, в средствах массовой информации |
| 17 | Совершенствование работы с документами в соответствии с современными требованиями | Использование 1 С: Предприятие 7.7 и других программ |
| Другие работники | | |
| 1 | Успешность работы по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов школы | Высокая материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательного и воспитательного процессов  Сохранность и эффективность использования материально-технических ресурсов |
| 2 | Участие работника в озеленении территории школы, классов, улучшении интерьера | Регулярность участия (инициатор, исполнитель) работника в дизайнерских мероприятиях |
| 3 | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей | Доля вводимых новых блюд в меню школы;  Регулярность участия (инициатор, исполнитель) работника в реализации программ |
| 4 | Совершенствование работы с документами в соответствии с современными требованиями | Использование 1 С: Предприятие 7.7 и других |
| 5 | Соответствие деятельности школы требованиям законодательства в сфере образования | Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части устранения школой нарушения законодательства  Безаварийная работа учреждения  Высокий уровень исполнительной дисциплины (соблюдение теплового режима в помещениях, своевременная и качественная подготовка документации и др.) |
| 6 | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.) | Количество организованных дополнительных проектов;  доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах |
| 7 | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях, группах здоровья (в процентах от общего количества); |
| 8 | Информационная открытость | Наличие информации, освещающей деятельность школы (класса, объединения) на сайте школы |

1. ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

профессиональной деятельности педагогического работника

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

(ФИО педагогического работника)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Направление | Показатель | Критерии |
| 1 | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.) | Количество организованных дополнительных проектов;  доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах | Реализация 1-2-х дополнительных проектов - 1балл, выше – 2 балла  От 30% до 50% - 1 балл, от 51% до 70% - 2 балла, выше – 3 балла |
| 2 | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | Наличие исследований о влиянии изучения предмета на получение предметных, надпредметных и личностных результатов | Проведение 1-го исследования – 1 балл, до 4 –х – 2 балла, выше – 3 балла |
| 3 | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | Увеличение количества учащихся справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации;  учёт в итоговом оценивании надпредметных и личностных результатов | Качество обучения по предметам по итогам учебной четверти (года) от 40% до 50% - 1 балл, от 51% до 70% - 2 балла, выше – 3 балла  По итогам государственной итоговой аттестации средний балл по предметам выше среднерайонного показателя – 2 бал, выше среднекраевого – 3 балла  Доля выпускников 11 (12) классов, получивших по предметам ЕГЭ от 70 до 80 баллов – 3 баллов; от 81 и выше баллов – 5 баллов |
| 4 | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | Доля родителей, участвующих в государственно-общественном управлении класса;  доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования);  наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями | От 30% до 50% - 1 балл, от 51% до 70% - 2 балла, выше – 3 балла  От 50% до 70% удовлетворённых – 1 балл, выше – 2 балла  От 2-х до 3-х мероприятий – 2 балла, выше – 4 балла |
| 5 | Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д. | Регулярность участия учеников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и т.д.;  доля обучающихся, победителей и призёров конкурсов, соревнований, олимпиад и т.д., проводимых на муниципальном, краевом, федеральном и международном уровнях | Доля обучающихся, принявших участие в смотрах, олимпиадах, конкурсах и т.д. от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла  Доля победителей и призёров от общего числа принявших участие от 10% до 20% - 1 балл, от 21% до 40% - 2 балла, от 41% до 50% - 3 балла, выше – 4 балла  Наличие и реализация программ индивидуальной подготовки к олимпиадам – 1 балл |
| 6 | Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.) | Наличие интегрированных межпредметных проектов по достижению индивидуальных образовательных результатов | Реализация до 1-го проекта – 1 балл, до 2 –х – 2 балла, выше – 3 балла |
| 7 | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы | Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы школы и являющихся её составной частью | Наличие ООП – 3 балла |
| 8 | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях, группах здоровья (в процентах от общего количества) | Организация спортивных кружков и секций с количеством участников не менее 40% - 60% от общей численности учащихся дошкольного общего, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования – 2 балла, выше – 4 балла  Доля обучающихся, принявших участие в спортивных и физкультурных мероприятиях от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла  Доля воспитанников, не посещающих дошкольную группу по состоянию физического здоровья до 10% - 3 балла; до 20% - 1 балл; выше – 0 баллов |
| 9 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учёбы время;  вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность;  реализация совместно с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей | Отсутствие преступлений и общественно-опасных деяний (ООД) – 2 балла  Снижение количества ООД – 1 балл  Доля детей группы риска, занятых в каникулярное и свободное от учёбы время от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла  Доля детей группы риска, вовлечённых в общественно-полезную деятельность от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла  Участие в реализации мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей до 2-х – 1 балл, выше – 2 балла |
| 10 | Создание элементов образовательной инфраструктуры | Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др.) на базе школы, района, края;  доля детей, занятых в таких организациях | Участие и (или) руководство образовательной инфраструктуры на базе школы – 1 балл, района – 2 балла, края – 3 балла  Доля детей, занятых в образовательных инфраструктурах на уровне школы от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла; на уровне района - от 10% до 30% - 2 балла, от 31% до 50% - 3 балла, выше – 4 балла; на уровне края - от 10% до 30% - 3 балла, от 31% до 50% - 4 балла, выше – 5 баллов |
| 11 | Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги) | Достижение показателей результативности реализации программы | Наличие неуспевающих учащихся, переведённых условно – 0 баллов  Отсутствие неуспевающих учащихся – 3 балла |
| 12 | Методическая и инновационная деятельность педагогического работника | Количество выступлений на педсовете, методобъединении, методическом семинаре;  внедрение опыта педагога на уровне школы, района, края;  количество проведённых и положительно отрецензированных открытых занятий;  участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференциях внутренних, отраслевых и других | До 2-х выступлений на уровне школы – 3 балла, выше – 5 баллов; на уровне района 1-но выступление – 3 балла, выше – 5 баллов  Обобщён передовой педагогический опыт работы на уровне школы – 2 балла, на уровне района – 4 балла, на уровне края – 6 баллов  Проведено и положительно отрецензировано 1 мероприятие – 2 балла, более – 4 балла  Участие в профессиональных конкурсах – 5 баллов, призёр – 8 баллов, победитель – 10 баллов  Участие в работе 1 научно-практической конференции внутренней, отраслевой и другой – 3 балла, выше – 6 баллов |
| 13 | Организация работы по наставничеству | Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет | Оказание систематической помощи 1 педагогическому работнику с опытом работы до трёх лет – 3 балла, больше – 5 баллов |
| 14 | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей | Доля обучающихся, охваченных горячим питанием;  сохранность контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья  сохранность контингента воспитанников, посещающих дошкольную группу | Охват детей горячим питанием ниже 65% - 0 баллов, от 66% до 80% - 1 балл, выше – 2 балла  Снижение контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья – 0 баллов, сохранность – 1 балл, увеличение – 3 балла  Доля воспитанников, не посещающих дошкольную группу по состоянию физического здоровья до 10% - 3 балла; до 20% - 1 балл; выше – 0 баллов |
| 15 | Удовлетворённость участников учебно-воспитательного процесса качеством предоставляемых услуг дополнительного образования | Количество дополнительных услуг по различным направлениям развития личности (физическое, художественно-эстетическое, интеллектуальное, техническое и т.д.);  доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием;  сохранность контингента обучающихся, охваченных дополнительным образованием;  доля получателей услуг дополнительного образования, удовлетворённых качеством предоставленной услуги | Реализация дополнительных образовательных программ 3-5-ти направленностей – 1 балл, более – 2 балла  Наличие дополнительных образовательных программ нового поколения (робототехника, техносфера, нанотехнологии и т.д.) – 2 балла  От 50% до 80% - 1 балл, выше – 2 балла  Снижение контингента обучающихся – 0 баллов, сохранность – 1 балл, увеличение – 3 балла  От 50% до 70% удовлетворённых – 1 балл, выше – 2 балла |
| 16 | Информационная открытость | Наличие информации, освещающей деятельность школы (класса, объединения, группы, филиала) на сайте школы, средствах массовой информации | До 2-х информаций – 3 балла, до 4-х – 5 баллов, выше – 6 баллов |
| 17 | Совершенствование работы с документами в соответствии с современными требованиями | Использование 1 С: Предприятие 7.7 и других программ | Использование 1 программы – 3 балла, выше – 5 баллов |

1. ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

профессиональной деятельности работника

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

(ФИО работника)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Направление | Показатель | Критерии |
| 1 | Успешность работы по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов школы | Высокая материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательного и воспитательного процессов  Сохранность и эффективное использование материально-технических ресурсов | Наличие необходимого оборудования и инвентаря, отвечающего современным требованиям – 3 балла  Отсутствие поломок по вине работника материально-технических ресурсов – 5 баллов |
| 2 | Участие работника в озеленении территории школы, классов, улучшении интерьера | Регулярность участия (инициатор, исполнитель) работника в дизайнерских мероприятиях | Участие в 1 мероприятии – 1 балл, 2 - 3-х мероприятиях – 3 балла, выше – 5 баллов |
| 3 | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей | Доля вводимых новых блюд в меню школы;  сохранность контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья;  сохранность контингента воспитанников, посещающих дошкольную группу;  регулярность участия (инициатор, исполнитель) работника в реализации программ | За организацию питания двух смен – 2 балла  До 10% введения новых блюд – 2 балла, выше – 4 балла  Участие в 1-й программе – 1 балл, 2 - 3-х программах – 3 балла, выше – 5 баллов  Снижение контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья – 0 баллов, сохранность – 1 балл, увеличение – 3 балла  Доля воспитанников, не посещающих дошкольную группу по состоянию физического здоровья, до 10% - 3 балла; до 20% - 1 балл; выше – 0 баллов |
| 4 | Совершенствование работы с документами в соответствии с современными требованиями | Использование 1 С: Предприятие 7.7 и других программ | Использование 1 программы – 3 балла, выше – 5 баллов |
| 5 | Соответствие деятельности школы требованиям законодательства в сфере образования | Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части устранения школой нарушения законодательства | Наличие предписаний – 0 баллов  Отсутствие предписаний – 5 баллов  Безаварийная работа учреждения – 5 баллов  Высокий уровень исполнительной дисциплины (соблюдение теплового режима в зданиях, своевременная и качественная подготовка документации и др.) – 5 баллов |
| 6 | Участие в реализации дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.) | Регулярность участия (инициатор, исполнитель) работника в реализации дополнительных проектов | Участие в 1 дополнительном проекте – 1 балл, 2 - 3-х дополнительных проектах – 3 балла, выше – 5 баллов |
| 7 | Информационная открытость | Наличие информации, освещающей деятельность школы (класса, объединения, группы, филиала) на сайте школы, средствах массовой информации | До 2-х информаций – 3 балла, до 4-х – 5 баллов, выше – 6 баллов |
| 8 | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях, группах здоровья (в процентах от общего количества) | Организация спортивных кружков и секций с количеством участников не менее 40% - 60% от общей численности учащихся дошкольного общего образования – 2 балла, выше – 4 балла  Доля обучающихся, принявших участие в спортивных и физкультурных мероприятиях от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла |

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

Директор МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова

Приложение № 2

к Положению о выплатах стимулирующего характера

ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

(премиальные выплаты по итогам работы работников МБОУ СОШ с. Лидога и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Максимальные оценки (проценты)** | **Период действия** |
| 1. | За подготовку школы, филиала и пришкольного интерната к новому учебному году | до 100% размера должностного оклада | Единовременно |
| 2. | За сохранность школы, пришкольного интерната, филиала (нежилых фондов и эффективность использования имущества) | до 100% размера должностного оклада | Единовременно |
| 3. | Создание музея, Интернет кафе, спортивных и игровых площадок, полосы препятствий и др. | до 100% размера должностного оклада | Единовременно |
| 4. | За подготовку учреждения к зимнему сезону | до 100% размера должностного оклада | Единовременно |
| 5. | За победу в профессиональных конкурсах (районный, краевой этапы) | до 100% размера должностного оклада | Единовременно |
| 6. | За выполнение важных и особо важных работ:  - за качественное, оперативное выполнение заданий руководства, выходящих за пределы должностных обязанностей | до 100% размера должностного оклада | Единовременно |

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

Директор МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова

Приложение № 3 к Положению о выплатах стимулирующего характера

ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

(за выполнение особо важных и срочных работ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Максимальные оценки (баллы)** | **Период действия** |
| 1. | Проведение и участие в районных и краевых мероприятиях | до 100% размера должностного оклада | Единовременно |
| 2. | Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности | до 100% размера должностного оклада | Единовременно |
| 3. | За работу с опекаемыми детьми | до 100% размера должностного оклада | Ежемесячно |
| 4. | За работу с детьми-инвалидами | до 100% размера должностного оклада | Ежемесячно |
| 5. | За организацию работы по правилам дорожного движения | до 100% размера должностного оклада | 1 раз в четверть |
| 6. | За содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса | до 100% размера должностного оклада | 1 раз в полугодие |
| 7. | За выполнение срочных работ по недопущению нарушений санитарно-гигиенического режима | до 100% размера должностного оклада | 1 раз в полугодие |
| 8. | За высокое качество работы технического персонала по соблюдению санитарно-гигиенических норм в школе | до 100% размера должностного оклада | 1 раз в полугодие |

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

Директор МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога (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. Руководителю организации, заместителям руководителя организации (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) 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 организации 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, в связи с уходом на пенсию по старости.

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 МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к Положению

**Положение**

**о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и Филиала МБОУ СОШ с. Лидога**

1. **Общие положения**
2. Настоящее Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лидога» и филиала МБОУ СОШ с. Лидога  (далее – Положение МБОУ СОШ с. Лидога) разработано в соответствии с Постановлением администрации Нанайского муниципального района от 30.12.2016г № 832 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края, Муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского района»».
3. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия выплаты материальной помощи работникам школы.
4. Материальная помощь выплачивается  работникам школы по основному месту работы один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
5. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам школы осуществляется за счёт средств краевого и местного бюджетов.
6. **Порядок и условия выплаты материальной помощи**
7. Материальная помощь выплачивается работникам школы за счёт средств фонда оплаты труда на основании письменного заявления в размере одного должностного оклада один раз в год, как правило, к очередному отпуску.
8. В исключительных случаях по заявлению работника материальная помощь может быть выплачена в течение календарного года в связи со стихийным бедствием, болезнью работника школы и его близких родственников (родители, дети, муж, брат, сестра, жена), юбилейными датами, свадьбой и другими уважительными причинами.
9. Работнику школы, проработавшему в школе один календарный год и не реализовавшему своё право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.
10. Вновь принятому работнику школы материальная помощь может быть выплачена только по истечению 11 месяцев его непрерывной работы.
11. Работнику школы, уволившемуся в течение года, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году. Материальная помощь выплачивается работнику, отработавшему не менее трёх месяцев.
12. Работнику школы, уволенному в связи с уходом на пенсию, материальная помощь выплачивается в полном объёме.
13. Работнику школы, находившемуся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребёнком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периодов нахождения в указанных отпусках.
14. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска, выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска по заявлению.

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

Директор МБОУ СОШ с. Лидога О. Н. Шапинова