



**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения начальная общеобразовательная школа № 3 сельского поселения
«Село Троицкое» Нанайского муниципального района Хабаровского края**

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальная общеобразовательная школа № 3 сельского поселения «Село Троицкое» Нанайского муниципального района Хабаровского края

(далее – МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое) 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 общетраслевых должностей работников образования, руководителей, специалистов и служащих, общетраслевых профессий рабочих», «Примерным положением об оплате труда от работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края» от 21.08.2013 № 1005

2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое, (далее - работники) за счет средств краевого, районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого, районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

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

6. Заработная плата работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое предельными размерами не ограничивается.

7. Система оплаты труда работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащие нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ НОШ № 3

с. Троицкое

I. Основные условия оплаты труда работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое.

1.1. Система оплаты труда работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размер повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими

должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

(зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731 Российская газета, 2008, 28 мая);

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

- от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858; Российская газета, 2008, 4 июля);

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

- от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован в Минюсте РФ 27 сентября 2007 года № 10190; Российская газета, 2007, 06 октября).

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

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

- администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от «07» ноября 2012 № «1060» «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений общего образования, подведомственных управлению образования, структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей работников образования, руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих».

На основе дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

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

1.2.1. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

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

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

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

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (за исключением повышающего коэффициента по занимаемой должности) не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания.

1.6. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, составляет 0,25.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

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

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента до 3.

1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района,

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

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

1.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.13. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производятся отдельно.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

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

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

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

за квалификационную категорию, звание "заслуженный", "народный";

за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности;

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

по занимаемой должности «учитель»;

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

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

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

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

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

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

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

2.7. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда определяются путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

2.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливается путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

III. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

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

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

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

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

3.4. Устанавливаются стимулирующие выплаты, согласно Положению о стимулирующих выплатах работникам МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое.

IV. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

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».

4.2. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются

постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

- за квалификационную категорию, наличие звания "заслуженный", "народный";
- за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности;
- за специфику работы в отдельном учреждении;
- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

V. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах II-VI, X, XI)

5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональных квалификационных группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей служащих устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении;
- за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности;

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

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

6.1. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

- за специфику работы в отдельной организации;

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

VII. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера

7.1. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера школы определяется трудовым договором.

7.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере на 10-30% ниже оклада руководителя.

7.4. К установленным должностным окладам заместителей учреждения устанавливается повышающий коэффициент:

- за квалификационную категорию, звания «заслуженный», «народный»;

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

7.5. Выплаты компенсационного характера для заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с разделом VIII настоящего Положения.

7.6. Руководитель образовательного учреждения может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаются в соответствии с приложением 5 (Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое) к настоящему Положению.

VIII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1040 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1040 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района».

8.2. 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.

8.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых

устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работников организаций и учреждений

системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам аттестации рабочих мест.

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

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

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

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

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 1,3;
- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

8.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов)

водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом финансово-экономического положения учреждения.

8.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебно - опытным участком, учебно - консультативным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др., устанавливаются в соответствии с **Положением о компенсационных выплатах работникам МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое** (приложением 4 к настоящему Положению) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а так же обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.8. 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.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

8.10. 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.

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

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

IX. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

9.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое к высокой результативности и качеству труда.

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

9.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников (приложение 5 к настоящему Положению).

9.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, разработанных с участием органов общественного самоуправления образовательного учреждения и утвержденных локальным нормативным актом учреждения.

9.5. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы (приложение № 3 к настоящему Положению).

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

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

Х. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливается Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МБОУ НОШ № 3 с учетом мнения представительного органа работников (собрания трудового коллектива) (приложение 6 к настоящему Положению).

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

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое
Нанайского муниципального района

Коэффициент квалификации

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
-------------------------	---------------------------------

	пкг должностей педагогических работников (приказ 05.05.2008г. № 216н)	пкг должностей руководителей структурных подразделений (приказ 05.05.2008г. №217н)	Руководители учреждений, их заместители, главные бухгалтеры
Высшая квалификационная категория	0,75	-	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-	-
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почетные звания,	0,1	0,1	0,1

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое
Нанайского муниципального района

Коэффициенты специфики работы

	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
--	-----------------------------	---------------------------------

1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,2
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах	0,2
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
4	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
5	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое
Нанайского муниципального района

**Положение
о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в
учреждениях системы образования**

1. Общие положения

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

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

1.2.1. Руководящим работникам (кроме заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 30 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

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

- до 2 лет – 15 процентов;
- от 2 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 25 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

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

- до 5 лет – 20 процентов;
- свыше 5 лет – 35 процентов.

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

- до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

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

2.2. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

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

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

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;
- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое учреждение системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из учреждения системы образования по истечении срока трудового договора. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

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

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;
 - при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).
- За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

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

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

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

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;
- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- требование профсоюзного органа.

2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном учреждении системы образования на работу в другое учреждение системы образования меняется место жительства, 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.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое
Нанайского муниципального района

Положение о компенсационных выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной

школы № 3 сельского поселения «Село Троицкое» Нанайского муниципального района Хабаровского края

I. Общие положения

1.1. Положение о компенсационных выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальная общеобразовательная школа № 3 сельского поселения «Село Троицкое» (далее МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое) составлено в соответствии с постановлением главы Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21.08.2011 № 1005 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района», постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1040 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района».

1.2. Положение определяет порядок, перечень, размеры выплат, процедуру их установления.

II. Порядок, перечень, и процедура установление выплат стимулирующего характера.

2.1. 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 МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2.2. Порядок установления выплат компенсационного характера в МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое 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».

2.3. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях,

приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.4. 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 предусмотрены доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда,

утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня

работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работников организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам аттестации рабочих мест.

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.

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

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 1,3;
- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

2.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом финансово-экономического положения учреждения.

2.7. 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.

2.8. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебно - опытным участком, учебно - консультативным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а так же обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.9. 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.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

2.11. 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.

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

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

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

2.15. Виды дополнительных работ и размеры доплат:

2.15.1. Классным руководителям	5%
2.15.2. За наставничество	от 3% до 15%
2.15.3. За заведование учебными кабинетами	до 20%
2.15.4. Проверка письменных работ:	
- начальные классы, иностранный язык –	до 15%;
- ИЗО, музыка, информатика -	до 10%
2.15.5. Администратору официального школьного сайта (ведение официального сайта в соответствии с законодательством)	до 40%
2.15.5.1. Педагогическим работникам за ведение электронных журналов и дневников	до 5%
2.15.6. Педагогическому работнику, библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников, за работу по оформлению полученной литературы, ведение электронных баз, каталогов, работу с электронными учебными изданиями и цифровыми образовательными ресурсами	до 80%

2.15.7. Членам экспертной и аттестационной комиссии за работу в период аттестации педагогических работников	до 20%
2.15.8. За руководство школьным, межшкольным методическим объединением	20 %
2.15.9. Ответственному лицу за организацию питания учащихся	до 100%
2.15.10. За работу связанную с материальной ответственностью	до 100%
2.15.11. За проведение ремонтных работ	до 200%
2.15.13. За сопровождение школьников при перевозке в школьном автобусе	до 2000руб
2.15.14. За поднос продуктов питания и подвоз из магазина	до 100%
2.15.15. За покос травы в летний период и уборку территории	до 100%
2.15.16. За уборку территории в зимний период от снега в период непогодных условий	до 100%
2.15.17. Работникам школы за спуск воздуха из системы отопления и проведение ремонтных работ системы отопления в отопительный сезон	до 50%
2.15.16. За оформление протоколов - педагогических советов, совещаний при директоре, Управляющего совета, аттестационной комиссии, комиссии по распределению стимулирующих выплат	от 5% до 30%

2.16. Все доплаты установлены на текущий учебный год.

Приказы об установлении, снятии, компенсационных выплат доводятся до сведения работников.

2.16. Администрация школы имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы доплат, надбавок, не противоречащих действующему законодательству.

III. Заключительные положения

3.1. Положение вступает в силу с 01.06.2014 года.

3.2. Положение распространяется на всех работников школы

3.3. Внесение изменений и дополнений в Положение производится по предложению трудового коллектива, администрации, если они не противоречат существующему законодательству.

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое
Нанайского муниципального района

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальная общеобразовательная школа № 3 сельского поселения «Село Троицкое» Нанайского муниципального района Хабаровского края.

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах (далее – Положение работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальная общеобразовательная школа № 3 сельского поселения «Село Троицкое» Нанайского муниципального района Хабаровского

края (далее МБОУ НОШ № 3) разработано в соответствии с постановлением главы Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21. 08. 2013 № 1005 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района», Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района» от 01.10.2008 № 1039.

1.2 Настоящее Положение разработано в целях обеспечения единого подхода в вопросах совершенствования организации оплаты труда и направлено на усиление мотивации работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое к высокой результативности и качеству труда (далее школа).

1. 3. Положение определяет перечень, размеры, выплаты, порядок и показатели их установления.

1.4. Выплаты работникам школы устанавливаются

-в пределах финансовых средств данного учреждения на установление выплат стимулирующего характера;

- экономии средств фонда оплаты труда работников школы отчетного периода (в течение года);

-средств привлеченных из внебюджетных источников.

1. 4. Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, которые устанавливаются Комиссией по установке стимулирующих выплат.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, трудовым договором с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

III. Перечень, порядок и процедура установление выплат стимулирующего характера.

2.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1039 , в школе устанавливается следующий перечень видов стимулирующего характера

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

- выплаты за профессиональное мастерство, классность;

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

- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

2. 2. В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат критерии и показатели качества и результативности труда работников школы №3 сельского поселения «Село Троицкое» включает в себя:

- надбавки;

- поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2.2.1. Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ МБОУ НОШ № 3 (Приложение 5.1) Нанайского муниципального района Хабаровского края является составной частью данного Положения.

2.3. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника. Действуют на протяжении срока, установленного в п. 2.7. данного положения

2.4. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за выполнение особо важных и срочных работ (разовые выплаты), за достижение плановых результатов труда школы в целом (разовые выплаты).

2.7. Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого работника

выплачивается в зависимости от показателей эффективности деятельности работников МБОУ НОШ № 3

2.8. Показатели эффективности определяются:

2.8.1. В перечне показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников МБОУ НОШ № 3 (Приложение 5.2)

2.8.2. в перечне показателей эффективности деятельности обслуживающего и вспомогательного персонала (Приложение 5.3).

2.9. Отпуск и период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается, исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.10. С целью усиления мотивации на результат труда молодых специалистов, вновь принятых работников, с первого месяца работы всем устанавливается надбавка *в размере до 10 баллов, сроком до 6 месяцев*. По истечению срока действия надбавки молодой специалист, вновь принятый на работу работник проводит мониторинг собственной деятельности по установленным критериям в перечне, итоги предоставляет в экспертную комиссию по стимулирующим выплатам на общих основаниях.

2.11. Размер надбавки молодым специалистам - 35% ставки заработной платы.

3. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы (приложение № 3 к настоящему Положению).

4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Максимальный размер выплат не ограничен.

5. Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютном размере (до 20 баллов),

6. Премия устанавливается в процентном отношении. Надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается в процентном соотношении. Максимальный размер премии не ограничен, зависит от финансовых возможностей школы.

7. Порядок и процедура назначения стимулирующих выплат

7.1. Материалы по результатам мониторинга деятельности работников школы, школы представляются администрацией, учителями – предметниками, *родителями два раза в учебном году: один раз по окончанию 1 полугодия до 10 февраля очередного учебного года, до 10 сентября следующего учебного года по результатам предыдущего учебного года*.

7.2. Каждый педагогический и руководящий работник *проводит мониторинг* собственной педагогической и руководящей деятельности, согласно перечню эффективности установленным в п. 2.8. настоящего Положения, сдает результаты своей работе в виде отчетов, справок, анализа работы, служебных записок и др. заместителям директора по учебной, воспитательной, административно-хозяйственной работе.

7.3. Заместитель директора по УВР, руководитель школьного методического объединения, заведующий хозяйством, собирают информацию о результатах работы и предоставляют её в экспертную комиссию по распределению стимулирующих выплат в выше перечисленных формах. Данная информация от руководящих работников признается проверенным фактическим результатом деятельности педагогического работника.

7.4. Первичный расчет размеров стимулирующих выплат производится по предоставленным данным мониторинга по результатам отчетных периодов – полугодий, года, а также по результатам независимой экспертизы (протоколы экзаменационных комиссий, приказы и др.).

7.5. Материал сдается председателю экспертной комиссии, в случае его отсутствия директору школы.

7.6. Председатель экспертной комиссии по распределению стимулирующего фонда или (в случае отсутствия председателя) директор школы представляет результаты мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя и проходит определение размера стимулирующей надбавки каждого учителя на рассмотрение и утверждение Управляющего Совета школы. При этом допускается рассмотрение на заседаниях Управляющего совета оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов и др.

7.7. По результатам экспертной комиссии директор ходатайствует перед Управляющим советом школы о вынесении решения. Управляющий совет школы выносит решение «Рекомендовать к утверждению», составляется протокол.

7.8. Директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат

7.9. Стимулирующие выплаты на определенный период осуществляются в соответствии с показателями эффективности, при наличии финансовых средств.

При отсутствии возможности осуществления постоянных выплат предусмотренным Положением выплаты производятся одновременно в зависимости от показателей эффективности.

8. Условия назначения стимулирующих выплат.

8.2. Все выплаты утверждаются на сроком до 6 месяцев.

8.3. Срок действия стимулирующей выплаты февраль - август, сентябрь-январь.

8.4. Премии имеют разовый характер выплат.

9. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

9.1. В случае устного предупреждения работника о нарушении исполнительской дисциплины, нарушении трудовой дисциплины, частичного невыполнения должностных обязанностей и отсутствия реакции на исправления недостатков в работе со стороны работника в течение двух недель после устного предупреждения размер стимулирующей ***выплаты уменьшается на два балла за каждое замечание.***

В случае своевременного исправления замечаний (в рабочем порядке) размер стимулирующей выплаты выплачивается в полном объеме.

9.2. В случае наложения дисциплинарного взыскания связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, нарушений трудовой дисциплины стимулирующие выплаты отменяются на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания, ***максимальный срок лишения выплат стимулирующего характера 6 месяцев.*** Учитель должен написать объяснительную записку, по поводу нарушения. В случае отказа от написания объяснительной работником школы доказательством служат следующие документы: служебные записки от администрации, заявления от коллег, родителей, учащихся и т.д.

Решение о лишении и снижении выплат стимулирующего характера выносит экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат с согласованием Управляющим советом школы.

Приложение 5.1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое
Нанайского муниципального района

Положение

о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальная общеобразовательная школа № 3 сельского поселения «Село Троицкое» Нанайского муниципального района Хабаровского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления премиальных *выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ* работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальная общеобразовательная школа № 3 сельского поселения «Село Троицкое» Нанайского муниципального района Хабаровского края

(далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Нанайского муниципального района от 21.08.2013 № 1005 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений системы общего, дошкольного, дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района», Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1039

II. Порядок и условия премирования работников

2.1. Премияльные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников муниципального общеобразовательного учреждения начальная общеобразовательная школа № 3 сельского поселения «Село Троицкое» Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение) за выполненную работу.

2.2. Применяется **индивидуальное** премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких качественных и количественных результатов и **коллективное** премирование, направленное на мотивацию труда работников школы.

2.3. Премирование производится по **достижению высоких результатов** по итогам экзаменов, конкурсов, олимпиад и др., а также по достижению школой положительной динамики результатов за учебный год, а также по результатам работы за четверть, полугодие текущего учебного года.

2.4. Размер премии, выплачиваемый работнику, максимальными размерами не ограничивается, но зависит от финансовых возможностей школы.

2.5. Выплата премий производится *по итогам работы*, за выполнение особо важных и срочных работ **на основании приказа директора МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое с указанием в нем конкретных размеров премий.**

2.6. Премии **за выполнение особо важных и срочных работ** выплачиваются работникам, которые принимали непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ.

2.7. При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБОУ НОШ № 3 с.п. «Село Троицкое»; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

IV. Критерии и основания премирования по итогам работы.

3.1. Премирование производится согласно критериям указанных в перечне показателей эффективности деятельности работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое установленных в приложении 2, 3 настоящего Положения.

3.2. Основанием для издания *приказа о назначении премиальной выплаты работнику* является:

- **приказ (различных уровней)** о высоких результатах участия учащихся, работника в различных конкурсах, олимпиадах, социальных проектах; протоколы соревнований, экзаменов, комиссий, копии грамот и др.

- **служебная записка**, подаваемая заместителями директора по учебной, воспитательной, административно – хозяйственной части с указанием конкретных предложений по итогам работы, руководителями методических служб школы с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному сотруднику или группе работников МБОУ НОШ № 3 в зависимости от его (их) **личного вклада в результаты работы, состояния исполнительской и трудовой дисциплины, а также с предложениями о лишении работника(ов), допустившего(их) нарушения своих должностных обязанностей, премии частично или полностью.**

Указанные выплаты перед изданием приказа директором в обязательном порядке *согласуется* с Управляющим Советом на предмет наличия средств.

3.4. Премирование заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно, осуществляется *по решению директора МБОУ НОШ № 3 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской иной приносящей доход деятельности.*

IV. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

4.1. В случае наложения дисциплинарного взыскания связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, нарушений трудовой дисциплины стимулирующие выплаты отменяются на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

4.2. В случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, стимулирующие выплаты отменяются **сроком на 3 месяца**

4.3. Работники Учреждения, допустившие производственные упущения или нарушившие трудовую дисциплину, лишаются премии.

К производственным упущениям, нарушениям трудовой дисциплины, за которые работники МБОУ НОШ № 3 могут лишаться премии, относятся:

- несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями;
- несвоевременное и некачественное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководства;
- систематическое нарушение трудового распорядка дня (опоздание на работу, преждевременный уход с работы без разрешения непосредственного руководителя);
- совершение прогула, в т.ч. отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительной причины;
- нахождение на работе в нетрезвом состоянии.

V. Источники премиальных выплат

5. 1. Премии в МБОУ НОШ № 3 выплачиваются при наличии финансовых средств.

5.2. Источником премиальных выплат ФОТ по итогам расчетного периода. Премииальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

VI. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

6.1. В случае наложения дисциплинарного взыскания связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, нарушений трудовой дисциплины стимулирующие выплаты отменяются на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

6.2. В случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, стимулирующие выплаты отменяются сроком на 3 месяца

Управляющий совет по согласованию с администрацией и советом трудового коллектива школы имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы доплат, надбавок, не противоречащих действующему законодательству.

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности заместителей руководителя и педагогических работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое

Категория «Заместители руководителя»

№ п/п	Направления	Показатели
1	2	3
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части устранения образовательной организации нарушения законодательства (по нарушениям, возникшим в период исполнения обязанностей руководителя)
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Реализация решений органа государственно-общественного управления, направленных на функционирование и развитие образовательной организации (с размещением протоколов на сайте образовательной организации); участие представителей органа государственно-общественного управления в распределении стимулирующего фонда заработной платы (с размещением протоколов на сайте образовательной организации)
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования	Количество дополнительных услуг по различным направлениям развития личности (физическое, художественно-эстетическое, интеллектуальное и др.); доля детей, пользующихся услугами дополнительного образования; доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставленной услуги
4.	Информационная открытость	Наличие сайта, соответствующего требованиям законодательства, его актуальность; наличие оформленных уголков с нормативной правовой базой, его актуальность; реализация требований распоряжения Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2009 г. № 1993-р об оказании отдельных услуг в электронном виде
5.	Реализация мероприятия по профилактике правонарушений у	Эффективная реализация мероприятий с целью предотвращения увеличения

1	2	3
	несовершеннолетних	численности преступлений, совершенных несовершеннолетними или при их соучастии;
6.	Реализация социокультурных проектов	Количество социокультурных проектов, реализуемых в образовательной организации, их динамика; доля обучающихся (воспитанников), задействованных в социокультурных проектах
7.	Кадровое обеспечение образовательного процесса	Оптимальная укомплектованность образовательной организации кадрами; эффективная ротация педагогических кадров; соответствие квалификации работников образовательной организации занимаемым должностям
8.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Доля молодых специалистов со стажем работы в данной образовательной организации свыше трех лет; доля педагогических работников до 30 лет; эффективность мероприятий, направленных на снижение показателя текучести молодых педагогов, и привлечение педагогов до 30 лет
9.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	доля обучающихся по дополнительным программам подготовки к олимпиадам всех уровней и развития научно-исследовательской деятельности
10.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Эффективность реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей; доля обучающихся, охваченных горячим питанием; сохранность контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья
11.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Оснащенность спортивных залов, спортивных площадок необходимым игровым и спортивным оборудованием и инвентарем, отвечающим современным требованиям; доля штатных учителей физической культуры, имеющих высшую и первую квалификационные категории, от общего количества штатных учителей физической культуры; доля обучающихся, занимающихся в школьных спортивных кружках (секциях); доля обучающихся, принявших участие в физкультурных и спортивных мероприятиях

1	2	3
		различного уровня; доля обучающихся, занявших призовые места на соревнованиях различного уровня
12.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Количество обучающихся по индивидуальным учебным планам; наличие индивидуальных учебных планов
13.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	Доля обучающихся, охваченных занятиями по дополнительным образовательным программам; количество образовательных программ дополнительного образования детей; финансовая доступность в получении дополнительных образовательных услуг
14.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Увеличение количества учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменами, тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации
15.	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения	Эффективность мероприятий, направленных на сохранность контингента обучающихся в пределах одной ступени
16.	Обеспечение высокого качества образования	Использование в образовательной организации накопительной системы оценивания внеучебных достижений учащихся (по типу портфолио) и индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, хранение в архивах информации об этих результатах на бумажных и (или) электронных носителях

Категория «Педагогические работники»

№ п/п	Направления	Показатели
1	2	3
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	Увеличение количества учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, контрольными

	мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации; учет в итоговом оценивании надпредметных и личностных результатов
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, участвующих в Государственно-общественном управлении группы (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 др.	Регулярность участия учеников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др.; доля обучающихся победителей и призеров конкурсов, соревнований, проводимых на муниципальных, 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 образовательной организации и являющихся ее составной частью
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях (в процентах от общего количества)
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учебы время; вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность; реализация совместных 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 образовательной организации, 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, методобъединениях внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, района, края; количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других
13.	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет

Главный бухгалтер

№ п/п	Направления	Показатели
1	2	3
1.	Ведение регистров бухгалтерского учета	Достоверность (правильность)
2.	Формирование налоговой и управленческой отчетности	Своевременность (быстрота), качество, достоверность
3.	Сведения бухгалтерской и налоговой отчетности	Полнота (объем), качество.
4.	Принципы и правила ведения бухгалтерского учета	Практическое применение и качественное выполнение
5.	Контроль за расходованием бюджетных и внебюджетных средств	Целевое расходование в соответствии с законодательством
6.	Учетная политика МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое	Качество, достоверность, оперативность, своевременность

Приложение 5.3.
к Положению об оплате труда
работников МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое
Нанайского муниципального района

Категории эффективности вспомогательного и обслуживающего (технического) персонала

№ п/п	Направления	Показатели
1	2	3
<i>Технический персонал, работники пищеблока</i>		
1.	Качество работ по содержанию участка в соответствии с требованиями СанПиН, напряженность работы в период карантина	Оперативность, правильное использование дезинфицирующих и моющих средств (согласно инструкциям), чистота объекта. Высокое качество, напряженность приготовляемых блюд. Качественное и своевременное оформление документации.
2.	Качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	Оперативность, исправность инженерных сооружений
3.	Качество охраны объектов	Оперативность принятия мер по охране объекта, качественное выполнение заданий по контролю температурного режима в течении отопительного сезона (с 19.00 до 08.00)
4.	Сохранность имущества школьников и образовательного учреждения	Высокое качество сохранность имущества, отсутствие жалоб от участников образовательного процесса
<i>Вспомогательный персонал</i>		
1.	Ведение документации (секретарь)	Своевременное и качественное ведение документации; оперативность выполнения поручений; активная работа в электронных программах
2	Работа школьной сети, 100% техническая исправность компьютерного и интерактивного оборудования (системный администратор);	Оперативность, качество работ, высокий уровень использования программных продуктов на ПК
3	Организация и контроля работы по ОТ (ответственный по ОТ)	Высокий уровень организации и контроля работы по ОТ
4	Ведение документации, процедур хранения, передачи, обработка информации	Оперативность, качество, соблюдение норм охраны труда

Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МБОУ НОШ №3 с.Троицкое

I. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальная общеобразовательная школа № 3 сельского поселения «Село Троицкое» (далее МБОУ НОШ № 3 с. Троицкое) разработано в соответствии с постановлением главы Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21. 08. 20113 № 1005 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района».

1.2. Положение определяет размер и порядок выплат материальной помощи работникам муниципального общеобразовательного учреждения начальная общеобразовательной школы № 3 сельского поселения «Село Троицкое» (далее МБОУ НОШ № 3).

1.3. Материальная помощь выплачивается работникам МБОУ НОШ № 3 по основному мест работы один раз в год в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы).

1.4. Финансирование расходов по выплате материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда школы.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

2.1. Материальная помощь предоставляется работнику МБОУ НОШ № 3 в течение календарного года по его личному заявлению.

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

2.3. Работнику МБОУ НОШ № 3, числящему в штате на конец года и проработанному в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактическому отработанному времени.

4.1. Работникам уволившимся в течение года, материальная помощь выплачивается пропорционально фактическому отработанному времени в текущем году.

5.1. Работникам МБОУ НОШ № 3, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также, работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

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

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

8.1. Работникам МБОУ НОШ № 3, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.
