

УТВЕРЖДЕНО  
приказом по школе  
от 25.12. 2015г. № 68

Директор школы  
Казюкина В. Н..

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Киселёвка Ульчского муниципального района  
Хабаровского края**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных школ, подведомственных комитету по образованию Ульчского муниципального района Хабаровского края (далее – Примерное положение), разработано в соответствии постановлениями главы Ульчского муниципального района:

- от 15.12. 2008 № 235 «Об отмене перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»

- от 15.12.2008 № 236 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 20.04.2009 № 45 «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 25.03.2009 № 24 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»,

- от 25.03.2009 № 24 « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета».

-от 12.05.2009 № 650 «Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования края», утвержденного приказом Министерства образования и науки Хабаровского края.

С учетом «Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных, казенных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (с изменениями на 20 ноября 2015 года), утвержденного Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 20 ноября 2015 года N 46

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Киселёвка, установления размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Объём средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из утвержденного объема ассигнований краевого и местного бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований краевого и местного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объём средств на указанные выплаты должен составлять не менее 20 процентов средств на оплату труда.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников.

## **2. Основные условия оплаты труда работников общеобразовательных учреждений системы образования.**

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

2.2. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников 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 05 мая 2008 года № **216н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года № 11731; Российская газета, 2008, 28 мая;

- от 29 мая 2008 года № **247н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года, № 11858; Российская газета, 2008, 04 июля;

-от 29 мая 2008 года № **248н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008, 02 июля;

- от 31 августа 2007 года № **570** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематогра-

фии» зарегистрирован в Минюсте РФ 1 октября 2007 года, № 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 41, 08.10.2007;

- 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 профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с постановлениями администрации Ульчского муниципального района и на основании приказа комитета по образованию:

Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

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

2.3. Должностной оклад преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности; выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

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

2.4. 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».

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

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- повышающий коэффициент при присвоении почетного звания «заслуженный», «народный» – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания;
- повышающий коэффициент при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;
- повышающий коэффициент при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации ученой степени доктора наук;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к окладам специалистов, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.
- повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);

- **повышающий коэффициент молодому специалисту** - рекомендуемый размер **35 процентов** ставки заработной платы (должностного оклада). <\*>

-----  
<\*> Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания учебного заведения на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях.

2.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в Приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

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

2.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых 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.

2.8. **Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, составляет 25 процентов.**

2.9. 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 № 3 к настоящему Примерному положению.

2.10. 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, должностному окладу и его размере принимается руководителем учреждения, персонально в отношении конкретного работника, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до трех.

2.11. Выплаты компенсационного характера, указанные в разделе 12 настоящего Примерного положения, и выплаты стимулирующего характера Критерии, порядок и условия их установления предусмотрены в разделе 13 настоящего Примерного положения, в соответствии с Перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными постановлениями главы Ульчского муниципального района - от 15.12. 2008 № 235 «Об утверждении перечня видов

выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»

- от 15.12.2008 № 236 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 20.04.2009 № 45 «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 25.03.2009 № 24 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»,

- от 25.03.2009 № 24 « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета».

2.12. 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.

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

2.14. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

### **3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

3.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей педагогических работников приведены в Приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

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

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

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности;

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

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

- повышающий коэффициент молодому специалисту - рекомендуемый размер 35 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

3.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

3.5. 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 Положением утвержденным Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"

3.6. 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 образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.6.1. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением.

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 управления образования.

3.7. За педагогическую работу отдельным специалистам (в том числе работникам органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, производится почасовая оплата труда.

3.8. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом министерства. (Пункт дополнительно включен [Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 29 мая 2015 года N 16](#)).

3.9. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается в соответствии с Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам краевых государственных бюджетных, казенных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (приложение N 5 к настоящему Примерному положению). (Пункт дополнительно включен [Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 20 ноября 2015 года N 46](#)).

#### **4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

4.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в Приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

4.3. К установленным должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается повышающий коэффициент:

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

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

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений**

5.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в **приложении № 1 к настоящему Примерному положению.**

5.3. К установленным должностным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты

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

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности;

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

Может устанавливаться персональный повышающий коэффициент, на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами.

## **6. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе 4.)**

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

6.2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня и размеры должностных окладов приведены в Приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

6.3. К должностным окладам работников, занимающих должности служащих может устанавливаться персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

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

7.1. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 го-

да № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общераслевых профессий рабочих» приведены в Приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

7.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих может устанавливаться персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

#### **8. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения:**

8.1. Заработная плата заместителей руководителей учреждений состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, устанавливаются учреждением в размере на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя с учетом обеспечения финансовыми средствами.

8.3. К установленным должностным окладам заместителей руководителей учреждений, устанавливается:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию,
- наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный».

Может устанавливаться персональный повышающий коэффициент на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами.

8.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера для заместителей руководителя учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений в соответствии с разделами 11 и 12 настоящего Положения соответственно.

#### **9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера:**

9.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и качеству труда.

9.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера муниципальных образовательных учреждений утвержденных постановлениями администрации Ульчского муниципального района:

- от 15.12. 2008 № 235 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»

- от 15.12.2008 № 236 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 20.04.2009 № 45 «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 25.03.2009 № 24 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»,

- от 25.03.2009 № 24 « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, фи-



нансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- Выплаты за стаж непрерывной работы, 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 коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников».

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

9.5. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления образовательного учреждения и утвержденными локальным нормативным актом учреждения

9.6. Выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении.

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и за профессиональное мастерство, классность производятся ежемесячно.

9.8. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, тарифной ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

## **10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера:**

10.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных школах и прочих учреждениях, работникам могут быть установлены выплаты утвержденные постановлениями администрации Ульчского муниципального района

- от 15.12. 2008 № 235 «Об отвержении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»

- от 15.12.2008 № 236 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 20.04.2009 № 45 «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 25.03.2009 № 24 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»,

- от 25.03.2009 № 24 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»:

- 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 (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 (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника

10.2. К виду «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебно-опытными участками, руководству предметными, и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

10.3. 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.

10.4. 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 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 N 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты

за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда. (Абзац изменен [Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 20 ноября 2015 года N 46 - см. предыдущую редакцию](#)). На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. (Абзац изменен [Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 20 ноября 2015 года N 46 - см. предыдущую редакцию](#)). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. (Абзац изменен [Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 20 ноября 2015 года N 46 - см. предыдущую редакцию](#)). Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. (Пункт изменен [Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 29 мая 2014 года N 31 - см. предыдущую редакцию](#)).

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам установлены Постановлением правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870

«Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором с учетом финансовой обеспеченности и по результатам аттестации рабочих мест.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями без проведения аттестации рабочих мест.

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.

10.5. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются:

- районные коэффициенты за работу в местностях, приравненным к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

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

10.6. Работники учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, южных районов Дальнего Востока пользуются гарантиями и компенсациями в соответствии с законодательством Российской Федерации,

- от 15.12. 2008 № 235 «Об отвержении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»

- от 15.12.2008 № 236 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 20.04.2009 № 45 «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 25.03.2009 № 24 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»,

- от 25.03.2009 № 24 « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»

- приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 12.05.2009 № 650 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования края».

10.7. Размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

До принятия соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в других местностях с особыми климатическими условиями, применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в указанных местностях, установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР.

10.7.1. В соответствии с письмом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 января 2005 г. N 97-Пр,:

- молодежь (лица в возрасте до 30 лет), которая прожила в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет по состоянию на 31 декабря 2004 г., то есть исполнила все требования ранее действовавшего законодательства,

имеет право на выплату процентной надбавки к заработной плате в полном размере ( 50 % ) с первого дня работы в указанных районах;

- молодежи (лиц в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения после 31 декабря 2004 г. и прожившей в указанных районах и местностях не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в ускоренном порядке в соответствии с подпунктом "е" пункта 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера» в размере 10% за каждые шесть месяцев работы.

Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством.

10.8. 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.9. 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.

10.10. Порядок и размер доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др.) устанавливаются приказом руководителя с учетом содержания и объема дополнительной работы, а так же обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Может производиться доплата за другие виды работ не связанные с образовательным процессом, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Порядок и условия установления доплат предусматривается Положением «О порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников».

10.11. 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.**

**Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 % оклада** (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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, установленной работнику.

10.12. 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 определяются коллективным договором или трудовым договором.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

10.13. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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) сверх 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.

10.14. 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) сверх 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.

## **11. Другие вопросы оплаты труда:**

11.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих)

данного учреждения.

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

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

11.2. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь, порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

11.3. По должностям служащих, профессиям рабочих, размеры окладов, должностных окладов по которым не определены настоящим Примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад руководителя учреждения.

11.4. 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 СОШ с. Киселёвка

**Размеры базовых окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных бюджетных учреждений по профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:**

N п/п	ПКГ /квалификационный уровень	Должности, отнесенные к ква- лификационным уровням	Финансирование за счет средств бюджета Хабаровского края 2015 г.			Финансирование за счёт средств местного бюджета	
			Дошкольные образова- тельные уч- реждения; дошкольные группы на базе общеоб- разователь- ных учреж- дений	Учреждения дополнитель- ного образова- ния детей (бюджетные и автономные)	Средние общеобра- зователь- ные учреж- дения  Базовый оклад/ ус- тановлен- ный	Дошкольные об- разовательные учреждения; дошкольные группы на базе общеобразова- тельных учрежде- ний  Базовый оклад/ установленный должностной ок- лад	Средние обще- образователь- ные учрежде- ния  Базовый оклад/ установленный должностной оклад
			01.01. 2015г.	01.01. 2015г.	01.01.2015г	01.01. 2015г.	01.01. 2015г
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н</b>							
1	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>						
1.1.1	1 квалификационный уро- вень	Музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор по физической культуре	7058,00	-	6274,00	-	-
1.1.2	2 квалификационный уро-	Педагог дополнительного образо- вания, педагог-организатор, соци-	-	7500,00	6616,00	-	-



	вень	альный педагог				-	
1.1.3	3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог	8025,00	8080,00	7132,00		
1.1.4	4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор ОБЖ, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	8411,00	-	7473,00		
2	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>						
2.1.	1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	-	-	4252,00/ 4292,00	4252,00/ 4528,00	4030,00/ 4292,00
3.	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>						
3.1	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	-	-	4389,00/ 4430,00	4389,00 /4675,00	
4.	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:</b>						
	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей					
5.	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры:</b>						
5.1.	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570»						
5.1.2	ведущего звена	библиотекарь	-		4938,00/ 4984,00		

5.2.	"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	-	-	6309,00/ 6369,00		
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 г. № 526</b>							
6.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал»</b>						
6.1.	1 квалификационный уровень	Санитарка, младшая медицинская сестра				4759,00	
7.	<b>Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</b>						
7.1	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	-	-	-	5429,00	
7.2.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	-	-	-	5990,00	-
7.3.	4 квалификационный уровень	Фельдшер	-	-	-	6178,00	-
7.4.	5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	-	-	-	6365,00	-
<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н</b>							
8	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:</b>						
8.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь-машинистка			3154,00/ 4485,00	3154,00/ 4485,00	-
9.	<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":</b>						
9.1	1 квалификационный уровень	Лаборант	-	-	4115,00/ 4680,00	-	-
9.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий хозяйством, заведующий складом	-	-	4526,00/ 5148,00	4526,00/ 4821,00	-
9.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф повар)					4680,00/ 6552,00
<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н</b>							
10.	<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":</b>						
10.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, программист			4550,00/ 4846,00		

11.	<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня":</b>						
11.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: <i>гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), истопник, уборщик служебных помещений</i>		2600,00/ 4160,00	2600,00/ 4160,00	2600,00/ 4160,00	3223,00/ 4277,00
11.2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2990	2990	2990	2990	2990
12.	<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":</b>						
12.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: <i>водитель автомобиля, плотник, электрик, повар.</i>	3055,00	3055	3223,00/ 4582,00	3055,00	3223,00 4277,00
12.2.	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	3510,00	3510,00	3510,00	3510,00	3510,00
12.3.	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС	3835,00	3835,00	3835,00	3835,00	3055,00
12.4.	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей проф. квалификационной группы,	5265,00	5265,00	5265,00	5265,00	3055,00

		выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

### Коэффициент квалификации

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента	
	Специалисты	Заместители, главные бухгалтеры, руководитель структурного подразделения
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Вторая квалификационная категория	0,1	-
Наличие ученой степени кандидат наук	0,1	0,1
Наличие ученой степени доктора наук	0,2	0,2
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

### 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:	
	педагогическим работникам	0,2
	другим работникам	0,15
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
4	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
5	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов пунктов с русским языком обучения	0,15
6	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

УТВЕРЖДЕНО  
приказом по школе  
от 25.12.2015г. № 68  
Директор школы  
Казюкина В.Н.

## Положение

**о порядке и условиях установления стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ СОШ с. Киселёвка Ульчского муниципального района Хабаровского края**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ с. Киселёвка разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлениями главы Ульчского муниципального района Хабаровского края

- от 15.12.2008 № 235 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»

- от 15.12.2008 № 236 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 20.04.2009 № 45 «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 25.03.2009 № 24 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»,

- от 25.03.2009 № 24 « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»,

- приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 12.05.2009 № 650 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования края».

1.2. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и качеству труда.

1.3. 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.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере,

так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений (далее - Положение) и Примерными Критериями для установления выплат стимулирующего характера для работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений (далее - Критерии) .

1.5. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику максимальным пределом не ограничивается.

1.6. Положение и Критерии утверждаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

1.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

## **2. Порядок установления стимулирующих выплат**

2.1. Для установления работникам стимулирующих выплат создается комиссия по оценке работы работников (далее – Комиссия), состав которой утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии, являющимся локальным актом учреждения.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности в соответствии с Критериями
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат, являющихся основанием для издания приказа о назначении стимулирующих выплат.

2.3. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, на паритетных началах с представителями работников, рекомендуемое количество членов Комиссии не менее шести человек.

2.4. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов каждой из сторон.

2.5. Руководитель учреждения представляет в комиссию информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

2.6. Комиссия дает оценку деятельности работников учреждения на основании показателей рейтинговых листов. Организует заседание Комиссии и ведет протокол – секретарь.

Принятое решение оформляется протоколом.

2.7. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о размерах стимулирующих выплатах работникам учреждений.

2.8. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам осуществляется путем предоставления информации работникам об оценке эффективности работы.

2.9. Решение комиссии о назначении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников в установленной учреждением форме (публичной или письменной).

2.10. Комиссия рассматривает и устанавливает работникам стимулирующие выплаты ежемесячно.



## Критерии

**для установления выплат стимулирующего характера выплат за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы для работников МБОУ СОШ с. Киселёвка Ульчского муниципального района Хабаровского края**

### 1.Административно – управленческий персонал

#### 1.1. Заместитель руководителя образовательного учреждения:

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка (баллы) до	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.	Организация предпрофильного и профильного обучения.	10	экспертная оценка	1 раз на очередной учебный год
2.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.	15	—"—	1 раз в год
3.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	15	—"—	1 раз в год
4.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	10	—"—	1 раз в год
6.	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	15	—"—	1 раз в четверть
8.	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах.	10	—"—	1 раз в год
9.	Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей, занятость детей во внеурочное время (увеличение и (или) сохранение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности)	10	показатели динамики	1 раз в год
10.	Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения, участие в пилотных проектах или исследованиях	15	—"—	1 раз в год
11.	Участие во внешних проектах, участие в сетевом взаимодействии	10	—"—	1 раз в год
	<b>ИТОГО</b>	<b>100 б</b>		

### 2. Педагогический персонал

#### 2.1. Учитель:

	Показатели	оценка в баллах до 15	Метод измерения	Период действия
	<b>Результативность педагогической деятельности</b>			
1	-общие показатели успеваемости и качества знаний учащихся по результатам аттестации, в том числе по результатам ЕГЭ других форм независимой оценки качества образования.	<b>10</b>	динамика результатов для переводных классов: -от уровня прошлых годов значений -от уровня среднешкольных значений по другим предметам в этих же параллелях при отсутствии сравнительной базы данных	1раз в год; действует в течение года

	Показатели	оценка в баллах до 15	Метод измерения	Период действия
			-динамика результатов для выпускных классов от уровня среднерайонных (среднегородских) значений	
2	-качество знаний учащихся по предмету (от обязательного или среднего уровня по предмету)	8	-позитивная динамика достижений обучающихся по предметам (таблицы) - внутришкольный контроль (справка)	1 раз в четверть
3	-наличие учащихся-призеров (победителей) олимпиад, конкурсов (в том числе и по предметным областям) согласно уровня: школьный муниципальный региональный российский международный	3 5 7 9 9	наличие/количество призеров (чел)	со времени появления призера; действует в течение года
<b>Результативность инновационного потенциала</b>				
6	-участие в инновационной деятельности( необходимо официальное подтверждение участия официальными документами не ниже муниципального уровня)	5	принимает /не принимает участия	1 раз в четверть на период участия
7	-участие в творческой, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы; -использование проектных методов в обучении	5	принимает /не принимает участия	1раз в год;
8	Работа по обобщению и распространению собственного педагогического опыта	10	принимает / не принимает участия	на период участия;
9	Участие в сетевых сообществах педагогов	5	участвует/не участвует	1 раз в год;
10	Участие в профессиональных конкурсах (согласно уровня) -школьный, -муниципальный, -региональный, -российский, - международный	5 8 10 10 10	участвует/не участвует	1 раз в год;
11	Участие в работе школьного сайта и ведение электронного журнала	10	участвует/не участвует	1 раз в четверть
<b>Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам, кружкам, факультативам</b>				
12	-анализ результатов внеурочной деятельности (по материалам личных достижений учителя и учащихся)	5	проводится /не проводится	1раз в год
<b>Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя</b>				
13	-подготовка и проведение внеклассных мероприятий (согласно уровня) -школьный, -муниципальный и др.	1 3	экспертная оценка	1раз в четверть
14	-использование информационно-коммуникационных технологий во внеурочной деятельности с классом (классная web-страница, участие в сетевых проектах со школьниками и родителями, использование электронной почты для общения с учащимися и родителями во внеурочное время)	5	экспертная оценка	1 раз в год
15	участие в общественных мероприятиях школы	5	наличие/отсутствие	1 раз в четверть
<b>Использование и сохранение учебно-материальной базы</b>				
16	- образцовое содержание кабинета и развитие материально-технической базы	5	согласно положению о кабинете	1 раз в год

	Показатели	оценка в баллах до 15	Метод измерения	Период действия
			экспертная оценка	
17	-высокий уровень подготовки отчетов учителей-предметников, качество заполнения классных журналов, журналов кружковой работы и факультативных занятий	5	экспертная оценка	1 раз в четверть
		100 б		

### 3. Учебно – вспомогательный персонал

#### 3.1. Библиотекарь:

№ п/п	Показатели	Оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
-------	------------	----------------	-----------------	-----------------

1	2	3	4	5
Результативность профессиональной деятельности				
1.	-обеспеченность комплектом учебников, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося	10	данные внешней экспертизы	2 раза в год по полугодиям (подтверждение)
2.	-обновления фонда учебной литературы школьной библиотеки, динамика поступления новой литературы	5	данные внешней экспертизы	2 раза в год по полугодиям (подтверждение)
3.	-обеспеченность наглядными пособиями в соответствии с перечнями;	5	данные внешней экспертизы	2 раза в год по полугодиям (подтверждение)
4.	-высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, как формы культурного досуга, участие в общешкольных и районных мероприятиях, оформление тематических выставок	5	данные внешней экспертизы	2 раза в год по полугодиям (подтверждение)
5.	-положительная динамика посещений школьной библиотеки, изучения читательского спроса, принятие участия в мероприятиях (школа, город, район), проведение выставок	10	данные внешней экспертизы	2 раза в год по полугодиям (подтверждение)
6.	-наличие и укомплектованность медиатеки	5	наличие/отсутствие	2 раза в год по полугодиям
Эффективность профессиональной деятельности				
7	-состояние учебного фонда	10	данные внешней экспертизы	1 раз в год (подтверждение)
8.	-использование новых информационных технологий в библиотечно-информационном обслуживании читателей. использование программ автоматизированного учета библиотечного фонда	10	данные внешней экспертизы	1 раз в год (подтверждение)
9.	-разработка проектов, направленных на развитие библиотеки	10	наличие/отсутствие	1 раз в год (подтверждение)
10.	-участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях со школьными и библиотечными работниками	10	участвует/не участвует	1 раз в год (подтверждение)
11	участие в общественных мероприятиях школы	10	наличие/отсутствие	1 раз в четверть
		100 б		

#### 3.2. Старший вожатый

№ п/п	Показатели	Оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5

№ п/п	Показатели	Оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
<b>Результативность профессиональной деятельности</b>				
1.	<b>Качество внеурочной воспитательной деятельности:</b> -Количество уч-ся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера	<b>10</b>	данные внешней экспертизы	1 раз в квартал
	-работа по оформлению школы –	10		
	-проведение тематических площадок в каникулярное время	10		
	Выступление на родительском лектории	5		
	Ведение кружков	10		
	Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования	<b>5</b>		
2.	<b>Обобщение и распространение опыта работы</b> Проведение, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, Всероссийский уровень-	<b>10</b>	данные внешней экспертизы	1 раз в квартал
	Региональный уровень-	5		
	Муниципальный уровень-	3		
	Школьный уровень	2 балла		
3.	<b>Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих в процессе работы</b> Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий. Соблюдение безопасных условий пребывания уч-ся в школе (отсутствие травматизма, соблюдение гигиенических норм и т. П.)	<b>10</b>	данные внешней экспертизы	1 раз в квартал
4.	<b>Субъективная оценка со стороны родителей</b> Положительная оценка деятельности водителя со стороны родителей	10 б	данные внешней экспертизы	1 раз в квартал
5.	<b>Субъективная оценка со стороны школьников</b> Положительная оценка деятельности со стороны школьников	10 б	данные внешней экспертизы	1 раз в квартал
6.	<b>Исполнительская дисциплина работника</b> Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка, образцовая работа с документацией.	10 б	наличие/отсутствие	1 раз в квартал
	<b>Итого</b>	<b>100 б</b>		

#### 4. Обслуживающий персонал

4.1. Плотник, водитель автобуса, уборщик служебных помещений, сторож, повар, гардеробщик:

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка (баллы)	Метод измерения	Период измерения, время действия коэффициента
1	2	3	4	5
Качественные показатели деятельности				
1.	-отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	10	данные внутришкольного мониторинга	1 раз в квартал (подтверждение)
2.	-обеспечение безопасных условий перевозки детей	10	данные внутришкольного мониторинга	1 раз в квартал (подтверждение)
3.	-оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок	10	данные внутришкольного мониторинга	1 раз в квартал (подтверждение)
4.	-качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	10	данные внутришкольного мониторинга	1 раз в квартал (подтверждение)
5.	-качественное проведение генеральных уборок	10	данные внутришкольного мониторинга	1 раз в квартал (подтверждение)
7.	-проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, классов, улучшение внешнего вида кабинетов, транспорта, служебных помещений и пр.	10	данные внутришкольного мониторинга	1 раз в квартал (подтверждение)
8.	Участие в ремонте школы в каникулярное время	10	данные внутришкольного мониторинга	1 раз в квартал (подтверждение)
9.	Участие в уборке пришкольной территории (при отсутствии дворника)	10	данные внутришкольного мониторинга	1 раз в квартал (подтверждение)
10.	Дополнительная работа, связанная со срочным ремонтом школы в период учебного времени	10	данные внутришкольного мониторинга	1 раз в квартал (подтверждение)
11	Большой объём работы во время снегопада	10	данные внутришкольного мониторинга	1 раз в квартал (в зимнее время) подтверждение
	итого	<b>100 б</b>		

УТВЕРЖДЕНО  
приказом по школе  
от 25.12. 2015г. № 68

Директор школы  
Казюкина В.Н..

## Положение

### **о порядке установления и размере выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в МБОУ СОШ с. Киселёвка Ульчского муниципального района Хабаровского края**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам .

1.2. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в муниципальных бюджетных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений дающего право на получение этой выплаты, в пределах финансовых средств учреждения в следующих размерах:

#### **1.3. Руководящим работникам при стаже непрерывной работы:**

**до 2 лет – 15 процентов;**

**от 2 до 5 лет – 20 процентов;**

**от 5 до 10 лет – 30 процентов;**

**свыше 10 лет – 35 процентов.**

1.4.. 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.

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

до 5 лет – 20 процентов;

свыше 5 лет – 35 процентов.

1.6. Другим работникам образовательных учреждений 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.

1.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится ежемесячно.

1.8. Финансирование расходов по выплате за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам осуществляется из средств местного и краевого бюджета.

#### **2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.**

2.1. Для назначения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется по продолжительности непрерывной работы в муниципальных бюджетных учреждениях дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждениях.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с разделом 9 и приложением № 1 к Рекомендациям об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений», утвержденных Письмом Минобрнауки РФ N АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 96 от 26.10.2004 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

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 одном образовательном учреждении на работу в другое образовательное учреждение 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 образовательного учреждения 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

- нарушения работодателем трудового или коллективного договора и другим основаниям, указанных в ст. 78, ч. 3 ст. 80 Трудового кодекса РФ.

2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое образовательное учреждение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из образовательного учреждения 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 образовательного учреждения либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, для работников, приравненных к районам Крайнего Севера – 6 месяцев;

- при поступлении на работу в образовательное учреждение 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);

2.7. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, отцами, опекунами, 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 образовательное учреждение, уволенного по собственному желанию в связи с переводом военнослужащих мужа или жены на работу в другой населенный пункт.

- пенсионерам, если перерыву предшествовала работа в образовательных учреждениях .

2.9. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьей 81 пунктами 5, 6, 6 а), б), в), 7, 8, 9, 10, статьей 83 п. 4 Трудового кодекса РФ.

- требование профсоюзного органа;

- совершение работником других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы.

### **3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы**

3.1. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается комиссией учреждения в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

3.2. Выплата за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя муниципального бюджетного и автономного учреждения дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных школ и прочих учреждений .

3.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка.

### **4. Порядок начисления и выплаты за стаж непрерывной работы**

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работнику за стаж непрерывной работы, на основании трудового договора на неопределенный срок по основному месту работы

4.2. Выплата за стаж непрерывной работы производится по основной должности, исходя из оклада, должностного оклада, ставки заработной платы работника, установленному на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ, пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки, с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности учитель.

4.3. Выплата за стаж непрерывной работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, новая выплата за стаж непрерывной работы производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. При увольнении работника выплата за стаж непрерывной работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

### **5. Контроль и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления выплаты за стаж непрерывной работы**

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за стаж непрерывной работы у работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж непрерывной работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.



УТВЕРЖДЕНО  
приказом по школе  
от 25.12. 2015г. № 68  
Директор школы  
Казюкина В.Н.

**Положение**  
**об установлении выплат компенсационного характера работникам МБОУ СОШ с.**  
**Киселёвка Ульчского муниципального района Хабаровского края**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам муниципальных бюджетных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных системы образования Ульчского муниципального района Хабаровского края разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлениями главы Ульчского муниципального района Хабаровского края

- от 15.12. 2008 № 235 «Об отверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»

- от 15.12.2008 № 236 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 20.04.2009 № 45 «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 25.03.2009 № 24 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»,

- от 25.03.2009 № 24 « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»

- приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 12.05.2009 № 650 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования края».

1.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, работникам устанавливаются:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1. При выполнении работ различной квалификации.

3.2. При совмещении профессий (должностей).

3.3. За сверхурочную работу.

3.4. За работу в ночное время.

3.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.6. За работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю).

3.7. За разъездной характер работы.

3.8. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

(в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.).

1.3. К виду «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебно-опытными участками, руководству предметными, и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Порядок и размеры выплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, приведены в Приложении № 4 к Примерному Положению об установлении выплат компенсационного характера работникам учреждений.

1.4. Выплаты за другие виды работ не связанные с образовательным процессом, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.5. Выплаты производятся от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы в процентном отношении, устанавливается учреждением самостоятельно.

1.6. 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. Порядок и условия установления выплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

2.1. Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам муниципальных бюджетных образовательных и иных учреждений устанавливаются по соглашению сторон в зависимости от объема выполняемой дополнительной работы и оформляются приказом руководителя учреждения.

2.2. Выплаты устанавливаются работникам учреждения на определенный период (учебный год, учебная четверть, месяц) или единовременно

2.3. Финансирование расходов по выплате за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работникам осуществляется в пределах средств направленных на оплату труда.

2.4. Доплата педагогическим работникам за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанных с образовательным процессом и вносится в тарификацию.

**Виды выплат**  
**за работу не входящую в круг должностных обязанностей работникам**  
**МБОУ СОШ с. Киселёвка Ульчского муниципального района**  
**Хабаровского края**

№ п/п	Наименование работ	
<b>1.</b>	<b>Педагогическим работникам</b>	
1.1	За заведование аттестованными учебными кабинетами – 10%	
1.2	За заведование спортивным залом – 10%	
1.3	За заведование учебными мастерскими – 10%	
1.4	За руководство методическим объединением – до 15%	
1.5	За классное руководство – 15%	
	За классное руководство: начальные классы. От 6 до 14 уч-ся: 14уч-ся и выше; В 5-11 классах: От 6 до14уч-ся; 14 и выше уч-ся	до 5% 15% до 5% 15%
1.6	За организацию внеклассной работы по физической культуре – до 100 %	
1.7	За работу в классах интегрирующего обучения (работа с детьми по коррекционным программам)– до 15%	
1.8	За проведение занятий, кружков (от нагрузки по программам за часы)	
1.9	За выполнение обязанностей секретаря педагогических советов, совещаний при директоре – 10%	
1.10	В пределах выделенного фонда заработной платы учителям может производиться оплата за проверку тетрадей:	
	Русский язык и литература от 6 до14 чел.; от14 и выше; математика от6 до14 чел.; от14 и выше; ИЗО, физика, история, география, английский язык, черчение, обществознание, химия от 6 до 14чел.; 14 и выше	10% 20% 10% 15% 5% 10%
	Выплаты учителям 1 – 4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса: - более 10 человек (6 – 14) - 15% - до 10 человек – 5%	
1.11	За руководство сайтом, сбор и редактирование материалов, обновление сайта ОУ (по факту выполненной работы) до 40%	
1.12	За обслуживание вычислительной техники 5% за каждый рабочий компьютер	

1.13	За участие в работе аттестационной комиссии-5%
1.14	За выполнение обязанностей по руководству и координации ЦОР до 20%
1.15	За отсутствующую должность социального педагога, психолога до 15%
<b>2</b>	<b>Учебно – вспомогательному персоналу</b>
2.1	Заведующему библиотекой за работу по ремонту книжного фонда и фонда учебников– 25%
2.2	Секретарю за заведование архивом- 10%
2.3	за дополнительную работу по ремонту и наладке компьютерной техники – до 100% (по факту ремонта)
<b>3</b>	<b>Младшему обслуживающему персоналу</b>
3.1	За погрузочно-разгрузочные работы – 10%
3.2	За сварочные работы – 20%
3.3	Гардеробщику за осуществление пропускного режима (с 1 сентября по 31 мая) – 10%
3.7	За вывоз мусора на личном транспорте – 20%
3.8	Сторожу за дополнительную уборку территории – 10%
3.9	Уборщикам служебных помещений за уход за комнатными растениями и работу на пришкольной территории – 10%
<b>4.</b>	<b>Прочие</b>
4.1	За проведение ремонтных работ – до 50%
4.2	Работникам столовой за интенсивность труда (замес теста вручную, работа с буфетной продукцией, за стирку спецодежды и кухонных принадлежностей) – до 30 %
4.3	Гардеробщику школы за организацию горячего питания – 10%
4.4	За работу в комиссии по охране труда– 10%
4.5	За художественно-оформительские работы, пошив театральных костюмов для детей (за конкретно выполненную работу) – 10%

УТВЕРЖДЕНО  
приказом по школе  
от 25.12. 2015г. № 68

Директор школы  
Казюкина В.Н.

## **Положение**

### **о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МБОУ СОШ с. Киселёвка Ульчского муниципального района Хабаровского края**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок, условия и размер выплаты материальной помощи работникам муниципальных бюджетных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению комитету по образованию Ульчского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам по основному месту работы на основании заключенного трудового договора на срок более одного года.

1.3. Материальная помощь выплачивается один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.4. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам бюджетных образовательных и иных учреждений осуществляется в пределах средств учреждения направленных на оплату труда.

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

2.1. Материальная помощь выплачивается работнику учреждения по личному заявлению как правило, к отпуску в течение текущего календарного года.

2.2. Работникам учреждения, числящимся в штате на конец года и проработавшим в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

2.3. При увольнении, работнику выплачивается материальная помощь пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Работнику учреждения, уволенного за виновные действия, материальная помощь не выплачивается.

2.4. Работникам учреждения, увольняющимся в связи с выходом на пенсию, а также, работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.5. Работникам учреждения, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках, отпуске по уходу за ребенком, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году (исключая период нахождения в указанных отпусках).

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

2.7. Работникам учреждения, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

2.8. Настоящим положением также предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры)
- юбилеи;
- заболевания сотрудника;
- стихийные бедствия

-иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

2.9. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены сопутствующие копии документов: свидетельство о смерти, свидетельство о рождении, лист временной нетрудоспособности, справка подтверждающая факт чрезвычайных обстоятельств (стихийных бедствий), другие документы.

### **III. Заключительные положения**

3.1 Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

3.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течении месяца следующего за отчётным периодом.

3.3. Материальная помощь выплачивается при наличии фонда экономии оплаты труда.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом по школе  
от 25.12.2015г. № 68

Директор школы  
Казюкина В.Н.

**Положение**  
**о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам МБОУ СОШ с. Киселёвка**  
**Ульчского муниципального района Хабаровского края**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат работникам муниципальных бюджетных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению комитету по образованию Ульчского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлениями главы Ульчского муниципального района Хабаровского края

- от 15.12.2008 № 235 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»

- от 15.12.2008 № 236 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 20.04.2009 № 45 «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 25.03.2009 № 24 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»,

- от 25.03.2009 № 24 « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ульчского муниципального района, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета»,

- приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 12.05.2009 № 650 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования края».

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок премирования работников по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ:

Премия работников устанавливается приказом руководителя учреждения образования на основании решения Комиссии, осуществляющей свою работу в соответствии с Положением о Комиссии по оценке работы работников муниципальных бюджетных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Ульчского муниципального района Хабаровского края

1.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении от должностного оклада.

## **2. Порядок установления премиальных выплат**

2.1. Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу на основе индивидуальной оценки работника и его личного вклада.

2.2. Выплата премий по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам учреждения производится по решению комиссии на основании приказа с указанием в нем конкретных размеров премий.

2.3. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения за определенный период.

2.4. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам Учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, одновременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

2.5. Для установления премии в Комиссию предоставляется справка об использовании финансовых средств по учреждению.

2.6. Премиальные выплаты устанавливаются:

- по итогам работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

2.3. Размер премиальных выплат не ограничен и выплачивается работнику в пределах фонда оплаты труда по приказу руководителя учреждения.

2.4 Выплата премии по итогам работы не устанавливается при наличии дисциплинарного взыскания.

## **3. Показатели премирования**

3.1. За выполнение особо важных и срочных работ:

- своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году;
- подготовка и участие во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях;
- проведения летней оздоровительной кампании и др.

3.2. По итогам работы за определенный период за (учебный год; за календарный год):

- высокие показатели обученности учащихся,
- за эффективное использование бюджетных средств;
- за высокие показатели в работе.

## **4. Источники премиальных выплат**

4.1. Премии в учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

4.2. Источником премиальных выплат является фонд стимулирования и экономия фонда оплаты труда по итогам расчетного периода.



Премииальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.