

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Новокривошеинская основная общеобразовательная школа»**

636307, с.Новокривошеино, ул Школьная,2, тел (8-251) 4-75-17

ПРИКАЗ

09.01. 2025г

№ 1

с. Новокривошено.

«Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новокривошеинская основная общеобразовательная школа»

На основании постановления Администрации Кривошеинского района от 30.09.2024 № 523 «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Кривошеинского района»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новокривошеинская основная общеобразовательная школа» (далее – МБОУ «Новокривошеинская ООШ») согласно приложению.
2. Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Новокривошеинская ООШ» от 01.01.2023г признать утратившим силу.
3. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Новокривошеинская ООШ» вступает в силу с даты подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2025 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы



Фролова С.И.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 292355777285379904399750603249883886426

Владелец: Фролова Светлана Ивановна

Действителен с 03.12.2024 по 26.02.2026

Принято
на Педагогическом совете
МБОУ «Новокривошеинская ООШ»
Протокол № 6 от «09» января 2025 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ «Новокривошеинская
ООШ»
Фролова С.И.
Приказ № 1 от «09» января 2025 г.

Положение об оплате труда

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новокривошеинская основная общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 29 и п. 7 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 129, 135, 333, 334, 335 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными актами регионального уровня, Уставом МБОУ «Новокривошеинская ООШ», иными нормативными актами и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников образовательной организации.

Устанавливает

- размеры должностных окладов
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера и премиальных выплат
- порядок и основания материальной помощи
- оплата труда руководителя, его заместителя

1.2. Положение вступает в силу в день его утверждения и действует до момента отмены.

1.3. Положение направлено на мотивацию работников образовательной организации к качественному выполнению своих профессиональных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, проявления творческого и ответственного отношения к труду, повышению качества и результативности выполняемой работы, активности в выполнении задач образовательной организации, обеспечения условий для качественной реализации образовательных программ и программы воспитания обучающихся, укрепление социального статуса работников образовательной организации.

1.4. Под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам организации за выполнение ими трудовой функции по определенной должности, а также иные выплаты (доплаты, надбавки, компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты).

1.5. Оплата труда работников образовательной организации включает: заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок; стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема бюджетных финансовых средств выделенных на выполнение государственного задания (государственных работ) образовательной организации, средств, формируемых из

оплаты образовательных услуг, а также за счет средств оплаты за дополнительные образовательные услуги, в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности *образовательной организации*.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам образовательной организации за выполнение ими трудовых функций.

2.2. В образовательной организации устанавливается система оплаты труда, при которой величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, согласно данным учета, ведущегося в образовательной организации.

2.3. Оплата труда работников образовательной организации состоит из постоянной и переменной частей.

2.4. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых функций и представляет должностной оклад работника, установленный ему в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Переменной частью оплаты труда являются премии, надбавки и иные выплаты, назначаемые в соответствии с настоящим Положением.

3. Оклад (должностной оклад)

3.1. Под окладом (должностным окладом) в соответствии со ст. 129 ТК РФ понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующим штатным расписанием и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.3. Размер оклада (должностного оклада) может повышаться по решению работодателя, оформленному приказом по образовательной организации и дополнительным соглашением с сотрудником.

3.4. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалифицированным группам (далее –ПКГ) должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада /рублей/
<u>ПКГ</u> должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	9174,00
<u>ПКГ</u> должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Музыкальный руководитель	15483,00
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	16469,00
4 квалификационный уровень	
Учитель	16858,00

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район

№п/п	Группа по оплате труда руководителей	
1	б	9438.00

Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются в следующих размерах:

№п/п	Должности	Размер должностного оклада (в руб)
2	Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
	Заведующий хозяйством	11824,00

Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

№п/п		Размер оклада (в рублях)
1	1 разряд	
	сторож	8311,00
2	2 разряд	
	Рабочий по стирке и ремонту одежды	8587,00
	Уборщик служебных помещений	8587,00
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	8587,00
3	4 разряд	
	повар	11949,00

4. Продолжительность рабочего времени, в том числе норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки

№п/п	Наименование педагогической должности	Норма времени за ставку заработной платы
1	учитель	18
2	воспитатель	36
3	Музыкальный руководитель	24

5. Компенсационные выплаты

5.1. Работникам образовательной организации в соответствии с действующим законодательством устанавливаются следующие выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах, связанных с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в размере 4% от оклада (должностного оклада) (на основании протокола аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда).

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночную смену;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

Порядок установления компенсационных выплат определен в **Приложении №1**.

5.2. За работу в выходные и праздничные дни работникам с повременной оплатой труда устанавливаются выплаты в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

По желанию работника вместо указанных выше выплат ему могут предоставляться дополнительные дни отдыха.

5.3. За выполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника устанавливается следующая доплата

Норма за 1 час умноженная на количество отработанных часов.

5.4. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере, установленном по соглашению сторон.

5.5. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

5.6. Работникам образовательной организации могут устанавливаться следующие виды надбавок к заработной плате:

- за интенсивность и напряженность труда;
- иные виды надбавок в соответствии с нормативными актами образовательной организации.

5.7. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в предыдущих пунктах настоящего положения, работникам учреждения устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (**приложение № 2**). Компенсационная выплата за работу в образовательной организации,

расположенной в сельской местности устанавливается педагогическим работникам, перечисленным в п.4 настоящего положения.

5.8 Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в п.8 настоящего положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

5.9 Компенсационная выплата, указанная в пункте 4 настоящего положения, не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, премиальных выплат

6.1. В целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда в образовательной организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Законом томской области от 12.08.2013 г. № 149—ОЗ Об образовании в Томской области, при наличии соответствующих оснований:

6.2. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

От 3-5 лет - 600 руб

От 5-10 лет – 800 руб

От 10 лет и более – 1000 руб.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

6.3. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

- за 1 категорию – 1350 руб

- за высшую категорию – 2025 руб

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производится по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за категорию устанавливаются за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

6.4. Педагогическим работникам- молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 руб.

Педагогическим работникам учреждения, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов Заслуженный, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 5000 руб, Народный, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 6000 руб.

К указанному размеру ежемесячной надбавки применяются районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5. Работникам также устанавливается выплаты стимулирующего характера (премии)

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

- за выполнение особо важных и срочных работ.

- за качество выполняемых работ в соответствии с установленными показателями показателями эффективности деятельности.

- к юбилейным датам, при получении наград, призовых мест в конкурсах.

6.6. Система показателей и условия премирования работников устанавливается в соответствии с Порядком распределения стимулирующих и премиальных выплат в соответствии с **Приложением №3** к настоящему положению, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

6.7. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты (премии), указанные в настоящей главе положения, не образуют новый оклад(должностной оклад).

6.8. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем периоде выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной деятельности:

- положительную динамику результатов образовательной деятельности;

- участие и отличие обучающихся в мероприятиях различного уровня;

- участие в создании методических пособий и рекомендаций

6.9. Сотрудники образовательной организации могут быть премированы:

- за качественное выполнение разовых и постоянных поручений;

- за выполнение работы, оказавшей положительное влияние на работу образовательной организации;

- за иные виды деятельности, связанные с выполнением уставных задач образовательной организации.

6.10. Размер премии зависит от конкретных показателей производственной деятельности и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.11. Стимулирующие выплаты, указанные в данной главе, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.11. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе положения, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.2. Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяется в локальном нормативном акте (приложение №4), принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

7.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

8. Начисление и выплата заработной платы

8.1. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, подписанные руководителем образовательной организации

8.2. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают назначенные для этого сотрудники структурных подразделений. Руководитель структурного подразделения представляет табель в кадровую службу образовательной организации.

8.3. Заработная плата начисляется за фактически отработанное время и перечисляется указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

8.4. Моментом исполнения обязательств об оплате труда образовательной организации является представление надлежащих документов в банковскую организацию.

8.5. Бухгалтерия формирует расчетный лист каждого сотрудника, и направляет его по адресу электронной почты сотрудника.

8.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 25-го числа расчетного месяца – за первую половину месяца и 10-го числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за месяц.

8.7. Если срок выплаты заработной платы выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, она производится накануне этого дня.

8.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника или по решению судебных органов.

8.9. Информация о всех начислениях и удержаниях денежных средств представляется только сотруднику или лицам, имеющим право на получение такой информации в соответствии с действующим законодательством.

8.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

9. Ответственность работодателя

9.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению
о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения Новокривошеинская ООШ

Порядок установления компенсационных выплат.

Компенсационная выплата	Категории работников	Условия установления	Размер выплаты	Примечание
За работу с неблагоприятными условиями труда	Поморник воспитателя, повар	Аттестация рабочих мест, специальная оценка труда	4% от оклада	
За работу в ночное время	Сторожа	За каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35 % от оклада	
доплата за совмещение профессий (должностей)	Все категории работников	Устанавливаются в каждом конкретном случае руководителем учреждения по соглашению.	Не более 50% от оклада	
доплата за расширение зон обслуживания	Все категории работников			
доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Все категории работников			Не ограничен минимальными или максимальным размером (ст.151 ТК РФ)
	Сторож	Уборка прилегающей к	5000.00 руб однократно перед началом зимнего	

		школе территории от мусора, травы, снега, очистка тротуаров и подъездных путей мусора, травы и снега	сезона	
	Повар	Мытье посуды, закуп продуктов, чистка овощей, ведение делопроизводства	Стоимость одного часа работы из установленной нормы часов, умноженная на фактически отработанное время	При условии и отсутствия подсобного рабочего
повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Сторожа	В соответствии с Трудовым кодексом РФ	<p>Не менее чем в двойном размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки; - работникам, получающим месячный оклад – не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада – если работа производилась сверх месячной нормы. <p>(Либо, по соглашению сторон, предоставлением</p>	

			другого дня отдыха)	
За работу в местностях, приравненных, к районам Крайнего Севера	Все категориеработников	Приказ Министерства труда РСФСР от 22.11.1990 г. № 2	По истечении первого года работы 10%, за каждый последующий год работы увеличение на 10% по достижении 50% заработка. Лицам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера: 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% заработка.	
за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	учитель, воспитатель, музыкальный руководитель	За 1 час работы от должностного оклада	Зависят от нагрузки, образования, стажа работы, квалификации	
за работу в учреждении, расположенном в сельской местности	Руководитель (директор, заведующий) учреждения образования, воспитатель,, музыкальный руководитель, педагог	Приложение 2 настоящего Положения	Зависят от нагрузки, образования, стажа работы, квалификации	

**Размеры
компенсационных выплат работникам за 1 ставку заработной платы,
расположенной в сельской местности.**

№ п/п	Критерии для установления размеров компенсационных выплат	Размер выплат за 1 ставку заработной платы:
1.	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	542,75
2.	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	596,75
3.	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	655,00
4.	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	719,25
5.	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет	787,25
6.	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет, либо 2 квалификационная категория	851,00
7.	1 квалификационная категория	919,25
8.	Высшая квалификационная категория	987,50
9.	Высшая категория + звание	1065,75

Порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат.

1. Основные положения.

1.1. Настоящий Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (премии) (далее - Порядок) определяет условия назначения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Новокривошеинская ООШ (далее - Учреждение).

1.2. Настоящий Порядок вводится с целью:

- усиления материальной заинтересованности работников;
- повышения качества работы Учреждения;

1.3. Настоящий Порядок разрабатывается и принимается общим собранием Учреждения, утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.

1.4. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений органов самоуправления Учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты (премии) производятся в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, по результатам мониторинга деятельности всех работников Учреждения, исходя из результатов профессиональной деятельности работников.

1.6. Средства стимулирующей части фонда оплаты труда доводятся до образовательной организации МБУ «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Кривошеинского района», а контроль за распределением средств по назначению возлагается на руководителя Учреждения.

2. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах средств, направляемых на оплату труда, за счет субсидий на выполнение муниципального задания, и из средств, получаемых от иной приносящей доход деятельности (средств, получаемых от оказания платных, платных образовательных услуг).

2.2. Общая сумма стимулирующей части фонда оплаты труда формируется ежемесячно путем исключения из суммы фонда оплаты труда базовой части. Экономия по стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера, премии и материальную помощь.

2.3. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированной частью заработной платы работников. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок в установленном законодательством порядке.

3. Виды, размер и периодичность стимулирующих выплат.

В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

3.1. Премия за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия устанавливается ежемесячно приказом руководителя Учреждения.

3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Премия устанавливается на период выполнения особо важных и срочных работ приказом руководителя Учреждения. Размер премии определяется в соответствии с Приложением 1 к настоящему Порядку.

3.3. Премии к юбилейным датам, при получении наград, призовых мест в конкурсах. Премия устанавливается приказом руководителя Учреждения. Размер премии определяется в соответствии с Приложением 2 к настоящему Порядку.

3.4. Премия за качество выполняемых работ в соответствии с установленными показателями эффективности деятельности.

3.4.1. Премия устанавливается работникам ежемесячно с применением бальной системы оценки (работник за год может набрать максимально 100 баллов), с учетом Показателей эффективности труда для педагогических работников и критериев оценки результативности и качества труда работников, указанных в мониторинговой карте (Приложение № 3 к настоящему Порядку) по результатам их работы в предыдущем месяце.

Для прочих работников размер премии и условия её выплаты указаны в Приложении 4 настоящего Порядка.

3.4.2. Мониторинговая карта с Показателями эффективности труда и их оценка в баллах устанавливается Комиссией и утверждаются ежемесячно приказом руководителя Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения и доводятся до сведения работников до 30 числа месяца, предыдущего отчетному месяцу.

4. Комиссия по распределению премии за качество выполняемых работ в соответствии с установленными показателями эффективности деятельности

4.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется Комиссией по распределению премии за качество выполняемых работ в соответствии с установленными показателями эффективности деятельности (далее по тексту Комиссия), в соответствии с условиями настоящего Порядка.

4.2. Комиссия избирается на общем собрании работников Учреждения путём прямого голосования сроком на 1 учебный год и утверждается приказом руководителя Учреждением по согласованию с представительным органом работников. В течение учебного года в состав Комиссии могут вноситься изменения.

4.3. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда состоит из 3 человек

4.4. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии.

4.5. Мониторинговые карты, заполненные работниками Учреждения, передаются в Комиссию до 20 числа отчетного месяца.

4.6. Результатом работы комиссии является Протокол, в котором отражены суммы набранных за месяц баллов по результатам работы каждым работником. Приложением к Протоколу являются Мониторинговые карты с заполненными показателями. Протокол доводится до сведения работников Учреждения и передается руководителю.

4.7. В случае несогласия с оценкой Комиссии работник Учреждения в течение 1 рабочего дня с момента ознакомления с Протоколом, вправе обратиться в письменном виде за разъяснением к Комиссии. Комиссия в течение 1 рабочего дня рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении заявленных работником требований. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым работник должен быть ознакомлен.

5. Утверждение размера стимулирующих выплат.

5.1. На основании Протокола заседания Комиссии директор, не позднее 1 рабочего дня, издает Приказ, согласованный с представительным органом Учреждения, в котором отражаются суммы установленных премий за качество выполняемых работ в соответствии с показателями эффективности деятельности, подлежащих начислению работнику в текущем месяце, исходя из стоимости 1 балла, рассчитанного по формуле:

$$Q_{1b} = V : S I b,$$

Где:

Q_{1b} – стоимость 1 балла,

V – месячный объем стимулирующих выплат за минусом объема средств, направленных на установление премий, указанных в пунктах 3.1., 3.2., 3.3. настоящего Порядка.

$S I b$ – общая сумма установленных Комиссией баллов по результатам рассмотрения Мониторинговых карт. Стоимость балла утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом с периодичностью на год, полугодие, квартал, ежемесячно.

к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения Новокривошеинская ООШ

**Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения Новокривошеинская ООШ**

I. Общие положения.

1.1 Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Новокривошеинская ООШ (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам.

1.2 Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников Учреждения и утверждается заведующим и представителем трудового коллектива.

1.3 Действие Положения распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнее).

1.4 Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.5 Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников Учреждения.

1.6 Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в Учреждении.

1.7 Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

1.8 Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

II. Основания и размеры материальной помощи.

2.1 При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь:

2.1.1 в случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении) до 2 000 рублей;

2.1.2 в случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) до 2 000 рублей;

2.1.3 в случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих

медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов) до 2 000 рублей;

2.1.4 в связи с бракосочетанием работника (при предоставлении свидетельства о заключении брака) до 2 000 рублей;

2.1.5 в связи с рождением ребенка работника (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка) до 2 000 рублей;

III. Порядок оказания материальной помощи.

3.1 Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя заведующего Учреждения с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

3.2 В связи со смертью самого работника Учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

3.3 Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

3.4 Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом директора Учреждения.

IV. Заключительные положения.

4.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения.

4.2 Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников Учреждения и утверждаются директором Учреждения.

4.3 После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.