

Свищевская  
Председатель ПК  
МБОУ НОШ с. Екатеринославка,  
Строчкова Е.В. *ЕВ*  
17.12.12.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МБОУ НОШ с. Екатеринославка  
от 17.12.2012 № 113

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы  
села Екатеринославка муниципального района имени Лазо

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы села Екатеринославка муниципального района имени Лазо, (далее Положение), разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением главы муниципального района имени Лазо от 26.01.2009 № 2 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района имени Лазо Хабаровского края», постановлением главы муниципального района имени Лазо от 13.12.2012 № 298-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального района имени Лазо, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района имени Лазо».

1.2. Данное Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы села Екатеринославка муниципального района имени Лазо (далее – МБОУ НОШ с.Екатеринославка), финансируемого из бюджета муниципального района имени Лазо и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ НОШ с. Екатеринославка формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, бюджета муниципального района и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Учреждений, при условии сохранения

объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. 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.

1.6. Заработная плата работников МБОУ НОШ с. Екатеринославка предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда работников МБОУ НОШ с. Екатеринославка устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Примерным положением, утверждённым постановлением главы муниципального района имени Лазо от 13.12.2012 № 298-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального района имени Лазо, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района имени Лазо».

## 2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников МБОУ НОШ с. Екатеринославка 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 МБОУ НОШ с. Екатеринославка 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 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731; Российская газета, 2008, 28 мая);

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

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

- от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте РФ 01 октября 2007 г., № 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 41, 08.10.2007).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с базовыми окладами по ПКГ, утвержденными постановлением Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края».

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

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

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

2.4. Преподавательская работа вышеуказанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников МБОУ СОШ с. Полётное 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:

- за квалификационную категорию;

- наличие почетного звания;

- к окладам специалистов, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности. Перечень специалистов, имеющих право на установление повышающего коэффициента за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности указан в приложении № 1 к настоящему Примерному положению;

- за специфику работы (в специальном коррекционном классе, индивидуально на дому);

- повышающий коэффициент молодому специалисту;

- персональный повышающий коэффициент.

2.6. 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 новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной.

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

2.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие почетного звания, устанавливаемых работникам учреждения, указан в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания.

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

2.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы (в специальном коррекционном классе, индивидуально на дому), устанавливаемых работникам учреждения, указан в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

2.10. Рекомендуемый размер надбавки молодому специалисту – 35 процентов ставки заработной платы.

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

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

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

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

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

2.12. Выплаты компенсационного характера (раздел 10 настоящего Примерного положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо, утвержденным постановлением главы

муниципального района имени Лазо от 20.02.2009 № 11 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо».

2.13. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 11 настоящего Примерного положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо, утвержденным постановлением главы муниципального района от 20.02.2009 № 10 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо».

2.14. 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.

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

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

### 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 05.08.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ педагогических работников составляют:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	4198
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	4431

3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог	4781
1	2	3	4
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор ОБЖ, учитель	5014

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

- за квалификационную категорию;
- за наличие почетного звания соответствующего профилю педагогической деятельности;
- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности;
- за специфику работы (в специальном коррекционном классе, индивидуально на дому);
- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

3.4. Педагогическому работнику, занимающему должность «Учитель», дополнительно к перечисленным в пунктах 2.5. и 3.3. настоящего Положения повышающим коэффициентам устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности «Учитель».

Выплаты по повышающим коэффициентам по занимаемой должности устанавливаются в пределах средств, утвержденных на планируемый период.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, применяемый при исчислении заработной платы.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по должности "Учитель" - 1,08.

3.5. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются педагогическим работникам с учетом установленной им учебной нагрузки.

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.7. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из

количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется учредителем Учреждения, 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 учредителя.

3.9. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников Управления образования администрации муниципального района, методического кабинета), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

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

4.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.08.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного	Вожатый	3615

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

- за специфику работы (в специальном коррекционном классе, индивидуально на дому);

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

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

5.1. Должностные оклады руководителей устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений составляют:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением: библиотекой	5364

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

- за квалификационную категорию;
- за наличие почетного звания, соответствующего профилю деятельности;
- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

## 6. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 3 - 7, 8, 9)

6.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональных квалификационных группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

6.2. Размеры базовых окладов по ПКГ должностей служащих составляют:



№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, калькулятор, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов	2804
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Лаборант, техник	3657
2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом	4023
2.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	4388
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	Инженер-программист	4267

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

- 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 общепромышленных профессий рабочих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих» составляют:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4

1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1. 1	1 квалификационный уровень 2	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: гардеробщик, дворник, кладовщик, садовник, сторож, истопник, рабочий КО и РЗ, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений 3	4  2650
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: водитель автомобиля, повар, рабочий КО и РЗ	2989
2.2.	2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: машинист (оператор) котельной	3434
2.3.	3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС	3752

2.4.	4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель автобуса	4937
------	----------------------------	--	------

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

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

#### 8. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии

8.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

8.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии составляют:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	4198

8.3. К должностным окладам по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за наличие почетного звания, соответствующего профилю деятельности;

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

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

## 9. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

9.1. Заработная плата руководителя МБОУ НОШ с. Екатеринославка состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителя МБОУ НОШ с.Екатеринославка определяется ежегодно на начало календарного года. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

9.3. С учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда размер должностного оклада руководителя учреждения может составлять:

в учреждениях, относящихся к первой группе по оплате труда руководителей, – до 3-х размеров средней заработной платы;

в учреждениях, относящихся ко второй группе по оплате труда руководителей, – до 2,5 размеров средней заработной платы;

в учреждениях, относящихся к третьей группе по оплате труда руководителей, – до 2-х размеров средней заработной платы;

в учреждениях, относящихся к четвертой группе по оплате труда руководителей, – до 1,5 размера средней заработной платы.

9.4. Отнесение учреждений образования к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности образовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей (приложение № 4 к настоящему Примерному положению).

9.5. Размер средней заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального района имени Лазо, утвержденным постановлением главы муниципального района от 27.02.2009 № 16 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального района имени Лазо».

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учитываются выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам заработной платы.

9.6. Установить, что в общеобразовательном учреждении к основному персоналу относится должность «Учитель».

9.7. Размер должностного оклада руководителя учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются его работодателем (начальником Управления образования).

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

10.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях района имени Лазо, утвержденным постановлением главы муниципального района от 20.02.2009 № 11 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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 – за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.);

4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях района имени Лазо, утвержденным указанным постановлением.

10.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

10.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса

Российской Федерации и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 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 аттестации рабочих мест.

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

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

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

10.4. К заработной плате работников Учреждений в соответствии с пунктом 6 решения Собрания депутатов муниципального района имени Лазо от 27.02.2009 № 446 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района имени Лазо» применяются:

- районные коэффициенты за работу в южных районах Дальнего Востока;

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

10.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) и т.д., за разъездной характер работы 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, и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

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

10.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственную связанную 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 локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

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

## 11. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

11.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района, утвержденным постановлением главы муниципального района от 20.02.2009 № 10 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо» в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования;
- 4) выплаты за классность;
- 5) выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы;
- 7) премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

11.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами.

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

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



11.5. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях (приложение № 5 к настоящему Примерному положению).

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

11.7. 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.

## 12. Другие вопросы оплаты труда

12.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

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

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

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

12.4. 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.

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

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

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

12.8. На основе настоящего Примерного положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

## Приложение № 1

к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения начальной  
общеобразовательной школы  
села Екатеринославка  
муниципального района имени  
Лазо

## ПЕРЕЧЕНЬ

~~Специалистов~~, имеющих право на установление повышающего коэффициента  
за работу в общеобразовательном учреждении, расположенном  
в сельской местности

1. Учитель.
2. Воспитатель (воспитатель группы продленного дня).
3. Педагог дополнительного образования.

## Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы села Екатеринославка муниципального района имени Лазо

**КОЭФФИЦИЕНТ**  
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие почетного звания

№ п/п	Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента	
		ПКГ должностей педагогических работников (приказ от 05.05.2008г. № 216н)	Руководители учреждений
1.	Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
2.	Первая квалификационная категория	0,15	-
3.	Вторая квалификационная категория	0,10	-
4.	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

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы села Екатеринославка муниципального района имени Лазо

**КОЭФФИЦИЕНТ**  
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	За работу в специальных (коррекционных) классах, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,2
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

## Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы села Екатеринославка муниципального района имени Лазо

## ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности общеобразовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

## 1. Объемные показатели деятельности общеобразовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности общеобразовательных учреждений (далее – учреждение) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждении	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в учреждении	за каждые 50 человек или за каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в учреждении	- за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие филиалов, У КП, интерната при образовательном учреждении с количеством обучающихся	за каждое структурное подразделение: - до 100 чел.; - от 100 до 200 чел.;	до 20 до 30

		- свыше 200 чел.	до 50
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
1	2	3	4
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
8.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; - другой учебной техники	за каждую единицу  за каждую единицу	до 10, но не более 20  до 20
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, учебно-производственных мастерских	за каждый вид	до 50
10.	Наличие собственных котельных, очистных сооружений	за каждый вид	до 20
11.	Наличие обучающихся в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
12.	Наличие в учреждении (классах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося	1
13.	Наличие оздоровительных лагерей с дневным пребыванием в каникулярный период	за каждого ребенка	0,2
14.	Наличие в образовательном учреждении экспортированного музея	за музей	до 20

1.3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Школы	свыше 500	до 500	до 350	до 200

## 2. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год ~~Управлением~~ ~~образованию администрации~~ ~~муниципального района имени Лазо~~ в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, ~~но не~~ ~~более~~ ~~чем~~ ~~на~~ ~~2~~ ~~года~~.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в ~~настоящем~~ ~~разделе~~, но значительно увеличивающих объем и сложность ~~работы~~ в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено ~~Управлением~~ ~~образованию администрации~~ ~~муниципального района имени Лазо~~ за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с ~~приставкой~~ ~~"до"~~, устанавливается ~~Управлением~~ ~~образованию администрации~~ ~~муниципального района имени Лазо~~.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих ~~работников~~ контингент обучающихся учреждений определяется по ~~структурному~~ ~~составу~~ на начало учебного года.

2.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на ~~капитальном~~ ~~ремонте~~, сохраняется группа по оплате труда руководителей, ~~определенная~~ ~~до~~ ~~начала~~ ~~ремонта~~, но не более чем на один год.

## Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы села Екатеринославка муниципального района имени Лазо

### ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в МБОУ НОШ с. Екатеринославка

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавок за стаж непрерывной работы (далее – надбавка) в МБОУ НОШ с. Екатеринославка.

1.2. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в общеобразовательных учреждениях (далее – учреждение), дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

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

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

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

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

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

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

1.2.4. Другим работникам 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.

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

## 2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в учреждениях. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с приложениями № 5, 6 к Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной Приказом Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 № 94 (с изменениями и дополнениями).

2.2. В стаж непрерывной работы, кроме того, включаются:

- 1) время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- 2) 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 независимо от продолжительности перерыва в работе:

1) при поступлении на работу в учреждение после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

2) после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижению им пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости либо после увольнения по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 19 Инструкции о порядке представления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, а также в Бурятской АССР, Тувинской АССР и Читинской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06.04.1972 № 255, утвержденной приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 3.

2.4. 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.

2.5. 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 в следствие:

1) 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;

2) болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

3) необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

4) избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.6. 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.

2.7. Стаж непрерывной работы сохраняется:

1) за работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией образовательного учреждения, расположенного в районе Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

2) при поступлении на работу в 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), если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

3) при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждения либо осуществлением мероприятий по сокращению численности штата работников, если перерыв в работе не превысил трех месяцев.

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

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

1) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

2) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

3) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

4) утрата доверия со стороны работодателя к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

5) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, морального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

6) требование профсоюзного органа;

7) увольнение в качестве дисциплинарного взыскания, налагаемого в порядке подчиненности или в соответствии с уставами о дисциплине;

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

2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном образовательном учреждении на работу в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

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

### 3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

### 4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ, пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности).

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой

надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

## 5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителей образовательных учреждений.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью 20 листов

Директор школы  
О.Н. Анохина

