

СОГЛАСОВАНО

Руководитель управления
образования администрации
Николаевского муниципального района Хабаровского края

О.А. Крамаренко

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива работников
МБОУ СОШ р.п. Многовершинный
Протокол от «08» августа 2025 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБОУ СОШ
р.п. Многовершинный
от «08» августа 2025г.
№ 177-осн



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п.
Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный, Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение об оплате труда) разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", Постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края", Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Хабаровского края на 2024-2027 г.г. от 10 июня 2024 г., Приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 25 июля 2024 г. № 29 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края и признании утратившими силу отдельных приказов Министерства образования и науки Хабаровского края", решением Собрания депутатов Николаевского муниципального района Хабаровского края от 12 февраля 2009 г. № 58-430 "Об основах новых систем оплаты труда муниципальных учреждений Николаевского муниципального района", постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 6 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений" (далее – Постановление № 324-па), постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 27 июля 2025 г. № 850-па "О Примерном положении об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края".

1.2. Настоящее Положение об оплате труда определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее – работники, учреждение соответственно) за счёт средств бюджета Хабаровского края и бюджета Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее – краевой бюджет, районный бюджет), установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объёма средств, поступающих в установленном порядке учреждению из средств краевого и районного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработка плата работника определяется трудовым договором.

Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Николаевского муниципального района Хабаровского края, приравненной к районам Крайнего Севера.

Для обеспечения выплаты заработной платы не ниже МРОТ, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", настоящим Положением об оплате труда вводится надбавка до МРОТ.

Размер надбавки до МРОТ устанавливается и определяется как разница между МРОТ и начисленной заработной платой работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учётом стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районной надбавки за работу в особых климатических условиях, северной надбавки за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, и доплат, указанных в абзацах 6, 7 настоящего пункта) согласно трудовому договору, при условии, что такая начисленная заработная плата (без учёта районной надбавки за работу в особых климатических условиях, северной надбавки за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, и доплат, указанных в абзацах 6, 7 настоящего пункта) будет меньше МРОТ.

При выполнении должностных обязанностей менее нормальной продолжительности, выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени.

В случае выполнения работником работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе работы с вредными и (или) опасными условиями труда, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, оплата за такую работу производится сверх МРОТ. Педагогическим работникам, кроме условий указанных в настоящем

абзаце, оплата сверх МРОТ производится за следующую дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей педагогического работника в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности - проверку тетрадей, заведование кабинетом, классное руководство, выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории "педагог - наставник", "педагог - методист"), особые условия работы в отдельном учреждении (группе, классе).

Выплаты из стимулирующего фонда учебно-вспомогательному и прочему обслуживающему персоналу, финансируемого за счёт средств районного бюджета, могут распределяться и начисляться сверх установленного МРОТ, утверждённого штатным расписанием, с начисленным на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Николаевского муниципального района Хабаровского края, приравненной к районам Крайнего Севера.

1.5. Заработка плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением об оплате труда, а также с учётом мнения представительного органа работников.

1.7. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. В случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами, в учреждении для отдельных категорий работников может устанавливаться суммированный учёт рабочего времени.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения:

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

- от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 г., № 11858; Российская газета, 2008 г., 4 июля);

- от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008 г., 2 июля).

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням приведены в Приложении 1 к настоящему Положению об оплате труда, установлены на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. 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 учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утверждённых в Приложении 1 к настоящему Положению об оплате труда.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учётом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объёме:

- 360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины.

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

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в подпункте 2.1.3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.1.5. Выплаты компенсационного характера (пункт 2.7 настоящего Положения об оплате труда) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утверждённым постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края" (далее - Постановление № 178-пр), Постановлением № 324-па.

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (пункт 2.8 настоящего Положения об оплате труда) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края" (далее - Постановление № 179-

пр), Постановлением № 324-па.

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

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

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

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников:

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

2.2.2. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательных организациях, расположенных в населенных пунктах, с численностью населения в расчётном году менее 2300 человек (далее - выплата за работу в сельской местности)

- за специфику работы в отдельном учреждении (группе, классе);
- молодому специалисту.

2.2.3. Для целей настоящего Положения об оплате труда под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией на педагогическую должность, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, и работающий на педагогических должностях в течение трёх лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника образовательного учреждения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательные учреждения высшего образования или профессионального образовательного учреждения совмещали получение образования с работой в учреждении, осуществляющим образовательную деятельность, и продолжающих указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

Действие статуса молодого специалиста приостанавливается, а впоследствии возобновляется в следующих случаях:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

- направления на обучение по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения и защиты кандидатской диссертации (общий срок не более трёх лет);

- нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

В случае поступления в течение 30 дней со дня прекращения трудового договора с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, статус молодого специалиста сохраняется при условии, что период работы в этих образовательных организациях составит в совокупности не менее трёх лет.

2.2.4. Выплаты начисляются с учётом установленной работнику учебной нагрузки.

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601, Приказом Министерства просвещения Российской Федерации № 269 от 04.04.2025г. "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

2.2.7. Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении директором учреждения, определяется управлением образования администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее - управление образования), а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа директора учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения управления образования.

2.2.8. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений (в том числе работников управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

2.2.9. При расчёте компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и апелляционную комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом Министерства образования и науки Хабаровского края.

2.2.10. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам учреждения, (Приложение 7 к настоящему

Положению об оплате труда).

2.2.11. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог - наставник", "педагог - методист" к должностным окладам (ставкам заработной платы), устанавливается доплата в следующих размерах:

- "педагог-наставник" - 30 %;
- "педагог-методист" - 20 %.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала:

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается выплата за специфику работы в учреждении (группе, классе).

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в пунктах 2.2-2.3, 2.5, 2.6):

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

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

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Профессии рабочих, отнесённых к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Перечнем в Приложении 6 к настоящему Положению об оплате труда.

2.6. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей.

2.6.1. Заработка плата директора учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6.2. Условия оплаты труда директора учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Условия оплаты труда заместителей директора учреждения определяются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

2.6.3. Размер должностного оклада директора учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются управлением образования.

2.6.4. Размер должностного оклада директора учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления, осо-

бенностей деятельности и значимости учреждения и отражается в трудовом договоре.

2.6.5. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения устанавливаются учреждением в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада директора.

2.6.6. Выплаты компенсационного характера для директора учреждения, его заместителей устанавливаются в соответствии с пунктом 2.8 настоящего Положения об оплате труда.

2.6.7. Директору, его заместителям к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты за:

- наличие учёной степени кандидата наук – 10 процентов;

- наличие государственной награды, награды Хабаровского края, памятного знака Правительства Хабаровского края "За заслуги в развитии образования", ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации, полученной за заслуги в сфере деятельности учреждения (далее - награда), - 10 процентов.

Выплаты за наличие учёной степени, за получение награды устанавливаются:

- при получении награды - со дня вступления в силу правового акта о награждении;
- при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного органа о выдаче диплома кандидата наук.

2.6.8. Управление образования устанавливает директору учреждения выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учётом результатов деятельности учреждения, исполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерством образования и науки Хабаровского края и управлением образования за соответствующий период.

Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению управления образования может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчёмном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации или Правительства Хабаровского края.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы директора, его заместителя) определяется управлением образования в кратности от 1 до 3.

2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утверждённым Постановлением № 178-пр, Постановлением № 324-па, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, 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 проверку тетрадей, заведование кабинетом, за классное руководство, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист"), и т.д.);
- за специфику работы в учреждении (группе, классе).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утверждённым Постановлением № 178-пр, Постановлением № 324-па.

2.7.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ.

2.7.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда, утверждённым Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. № 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

Выплата работникам по результатам специальной оценки условий труда производится в соответствии с установленной Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ периодичностью для проведения СОУТ: в течение пяти лет, исчисляемых от даты проведения предыдущей оценки.

При этом директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.7.4. В Николаевском районе Хабаровского края с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:

- районный коэффициент за работу в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера – 1,5;

- процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера, в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и края – 50 процентов.

2.7.5. 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, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.7.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, организация дополнительного образования детей; руководство методическими объединениями, творческими группами; подготовка детей для участия в конкурсах; ведение протоколов педагогических советов, общих собраний; разработка сценариев при учреждения мероприятий и утренников; работа по оформлению участков, художественное оформление групповых помещений; администрирование сайта; реализация персонифицированного дополнительного образования; классное руководство; выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории, "педагог-наставник", "педагог-методист") и другую, устанавливаются локальным актом учреждения с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в размере не более 100 процентов от установленного оклада (должностного оклада), а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.8. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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 тру-

довым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Ночным считается время с 22:00 часов до 6:00 часов.

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

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

2.7.10. 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.

При расчёте оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день учитываются все ежемесячные дополнительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения, за исключением единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

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

2.8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера:

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

2.8.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, наличие учёной степени, получение награды;

- выплаты за качество выполняемых работ (Приложение 9 к настоящему Положению об оплате труда);

- за работу в сельской местности;

- надбавка за выслугу лет (Приложение 6 к настоящему Положению об оплате труда);

- премиальные выплаты по итогам работы (Приложение 10 к настоящему

Положению об оплате труда);

- за интенсивность и высокие результаты советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- молодому специалисту;
- ежемесячное денежное вознаграждение за осуществление трудовых функций советника директора (Приложение 11 к настоящему Положению об оплате труда);

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие учёной степени, получение награды приведены в Приложении 2 к настоящему Положению об оплате труда.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении награды - со дня вступления в силу правового акта о награждении;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие учёной степени, получение награды начисляются с учётом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока её действия (Приложение 4 к настоящему Положению об оплате труда).

Размер выплаты молодому специалисту – 35 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

Размер выплаты к окладам педагогических работников за работу в сельской местности составляет 25 процентов.

2.8.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учётом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы.

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

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются 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 учреждения (Приложение 12 к настоящему Положению об оплате труда).

2.8.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.8.6. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом директора учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого директор учреждения издает приказ.

2.8.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам учреждения (Приложение 6 к настоящему Положению об оплате труда).

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

2.8.9. 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.

2.9. Другие вопросы оплаты труда:

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

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

2.9.2. Управление образования вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.9.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная выплата к отпуску.

Порядок единовременной выплаты к отпуску устанавливается в соответствии с Положением о порядке и размере единовременной выплаты к отпуску работникам учреждения (Приложение 8 к настоящему Положению об оплате труда).

Единовременная выплата к отпуску работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

2.9.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор учреждения несет ответственность в соответ-

ствии с законодательством Российской Федерации.

2.10.5. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается в соответствии с Положением о выплате ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (Приложение 11 к настоящему Положению об оплате труда).

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ

(минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края по квалификационным группам

№ пп	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должность	Размер мини- мального окла- да (минималь- ного должност- ного оклада), минимальной ставки заработ- ной платы (руб- лей)
			1
2	3	4	
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н			
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.1.	1 квалификационный уровень		10 281,00
1.1.2.	2 квалификационный уровень	Социальный педагог, педагог дополнительного образования	11 170,00
1.1.3	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	11 951,00
1.1.4	4 квалификационный уровень	Учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор ОБЗР, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12 247,00
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Инспектор по кадрам, лаборант	9 528,00

1	2	3	4
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1.3.1.	1 квалификационный уровень		9 834,00
III. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н			
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
3.1.1.	1 квалификационный уровень		7 415,00
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
3.2.1.	1 квалификационный уровень		9 528,00
3.2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	9 645,00
3.2.3.	3 квалификационный уровень	Шеф-повар	10 024,00
3.2.4.	4 квалификационный уровень		
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
3.3.1.	1 квалификационный уровень	Инженер-программист	9 749,00
VI. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н			
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
4.1.1.	1 квалификационный уровень	Уборщик служебных и производственных помещений, кладовщик, сторож, гардеробщик, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник	7 415,00
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
4.2.1.	1 квалификационный уровень	Повар	7 879,00
4.2.2.	4 квалификационный уровень		11 278,00

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

РАЗМЕРЫ
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие учёной степени, получение наград в процентах

Показатели квалификации	Специалисты
Высшая квалификационная категория	75
Первая квалификационная категория	15
Получение наград, соответствующих у руководящих работников - профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10
Наличие учёной степени кандидата наук	10

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

РАЗМЕРЫ
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
за специфику работы

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер выплаты (проценты)
1.	За работу в коррекционных классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность: педагогическим работникам <*> другим работникам <*>	20 15
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
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	20
4.	Учителям и преподавателям национального языка и литературы образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	15
5.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30

—> непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется директором учреждения по согласованию с трудовым коллективом.

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учётом имеющейся квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1.	Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР)
2.	Воспитатель	Воспитатель
3.	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
4.	Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР)

1	2	3
5.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
6	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования.
7.	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу среднего профессионального образования
8.	Старший преподаватель; тренер-преподаватель; тренер-тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
9	Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
10.	Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования на основании письменного заявления работника.

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, отнесённых к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

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

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее - работники учреждения) производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Директору учреждения, его заместителям (кроме заместителя по административно-хозяйственной работе) при стаже 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.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) и другим работникам при стаже 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.

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

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

1.1.4. Работникам учреждения, чей выполняемый функционал не требует квалифицированных навыков (вахтер, гардеробщик, дворник, подсобный рабочий пищеблока, сторож, уборщик служебных помещений), надбавка не назначается.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам учреждения осуществляется за счет средств краевого и районного бюджетов.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных учреждениях;
- общеобразовательных учреждениях;
- профессиональных образовательных учреждениях;
- образовательных учреждениях высшего образования;
- учреждениях дополнительного образования;
- учреждениях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- управлении образования администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края;
- муниципальном казенном учреждении централизованная бухгалтерия учреждений образования г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края;
- муниципальном бюджетном образовательном учреждении "Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи" г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края;
- муниципальном бюджетном учреждении информационно-методический центр г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края;
- муниципальном казенном учреждении центр материально-технического обеспечения образовательных учреждений г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края.

2.1.2. Время обучения работников учреждения в образовательных учреждениях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных учреждениях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

2.1.4. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные), - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает директор учреждения по рекомендации аттестационной комиссии учреждения.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

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

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом директора учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право

на получение надбавки, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка выплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.2. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.3. 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, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработка, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.4. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчёте.

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

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников возлагается на директора учреждения.

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

Приложение 7

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (далее – вознаграждение) педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее – учреждение).

1.2. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам учреждения осуществляется за счет средств краевого и федерального бюджетов.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета:

Размер ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений составляет 1000 руб. в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

- 25 и более человек для учреждений, расположенных городском населенном пункте, за исключением классов компенсирующего (корректирующего) обучения;

- 15 человек в классах компенсирующего (корректирующего) обучения;

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в абзаце третьем, четвертом настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 руб. в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно в связи с

базовому педагогическому работнику.

Размер вознаграждения в таком случае определяется с учётом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. За счет средств федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 10000 руб. выплачивается педагогическому работнику в классе (класс - комплекте) независимо от количества обучающихся, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.2.2. В случае осуществления педагогическим работником классного руководства в двух и более классах вознаграждение назначается за каждый из классов, но не более двух выплат.

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к зарплатной плате (районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, нормативными правовыми актами Хабаровского края).

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и размере единовременной выплаты к отпуску работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок и размер единовременной выплаты к отпуску (далее – выплата) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее – работники, учреждение).

1.2. Выплата предоставляется работнику по основному месту работы и увеличивается по основной должности один раз в год по его личному заявлению, но не более чем на одну ставку.

1.3. Выплата производится при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска при использовании работником одной из его частей.

1.4. Выплата производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2. Порядок и размер выплаты

2.1. Размер выплаты составляет 0,5 установленного работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата увеличивается на величину районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера.

2.2. Выплата производится в следующих случаях:

- работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение единовременной выплаты к отпуску, - в конце текущего года;

- работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, - в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени;

- работникам,уволившимся в течение года по истечении срока трудового договора (статья 77 пункт 2 Трудового кодекса Российской Федерации), по собственному желанию (статья 77 пункт 3 Трудового кодекса Российской Федерации), в порядке перевода (статья 77 пункт 5 Трудового кодекса Российской Федерации), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (статья 83 пункт 5

Трудового кодекса Российской Федерации) - пропорционально фактически отработанному времени в текущем году;

- работникам, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, - в полном объеме;

- работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) - за фактически отработанное время в текущем году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках;

- работникам, работающим на неполную ставку, - пропорционально установленной нагрузке.

2.3. В исключительных случаях выплата может быть произведена работнику в течение текущего года вместе с заработной платой по его личному заявлению и по согласованию с директором.

2.4. Выплата не производится работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. В случае смерти работника учреждения выплата, не полученная им на момент смерти, может быть выплачена супругу (супруге), одному из родителей, детей или иному лицу, в установленном законодательством Российской Федерации порядке. В этом случае выплата производится по заявлению указанных лиц при предъявлении копии свидетельства о смерти.

Приложение 9

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края, за качество выполняемых работ

№	Показатели
1	2
1.	Административный персонал (заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по безопасности)
1.1.	За качественное представление отчетов, справок и других документов (ежемесячно до 5-ти баллов)
1.2.	За активное участие в профессиональных конкурсах районного и краевого уровней (по факту) (ежемесячно до 5-ти баллов)
1.3.	Наличие авторских печатных работ, обобщение и распространение опыта (по факту) (ежемесячно до 5-ти баллов)
1.4.	За качественное, своевременное заполнение мониторинга (ежемесячно до 5-ти баллов)
1.5.	За качественную подготовку и проведение мероприятия на школьном и районном уровне (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.	Педагогический персонал (учитель, педагог-организатор ОБЗР, воспитатель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог-психолог)
2.1.	Результативность инновационного потенциала (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.1.1.	Участие учителей в инновационной деятельности, подтвержденное официальными документами
2.1.2.	Участие в творческой, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы
2.2.	Работа по распространению собственного педагогического опыта: участие в проведении открытых уроков, круглых столов, мастер-классов, конференций, разработка и реализация авторских концепций, программ, проектов (по факту участия (ежемесячно до 5-ти баллов) (необходимо подтверждение официальными документами)

1	2
2.3.	Участие в сетевых сообществах педагогов (ежемесячно до 5-ти баллов) (подтверждение активности участия)
2.4.	Участие в профессиональных конкурсах (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.5.	Результативность внеурочной деятельности по предмету (1 раз в четверть до 5-ти баллов)
2.6.	Проведение индивидуальных консультаций (1 раз в четверть по факту до 5-ти баллов)
2.7.	Качество и своевременность подготовки отчетов классного руководителя, учителя-предметника, воспитателя, педагога дополнительного образования (заполнение журналов, проверки дневников, ведения личных дел и т.д. (1 раз в четверть до 5-ти баллов)
2.8.	Качественные показатели профессиональной деятельности: участие в профессиональных конкурсах, организация патриотической работы в школе (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.9.	Подготовка и проведение мероприятий на уровне района оформление тематической выставки (ежемесячно до 2-х баллов)
2.10.	Разработка проектов, программ, направленных на развитие библиотеки (ежемесячно до 2-х баллов)
2.11.	Увеличение читательской активности, подготовка и проведение мероприятий на уровне школы, оформление тематической выставки (ежемесячно до 2-х баллов)
2.12.	Наличие авторских печатных работ, обобщение и распространение опыта (по факту) (ежемесячно до 2-х баллов)
2.13.	Руководство школьных спортивных клубов (по факту) (ежемесячно до 2-х баллов)
2.14.	Своевременное уведомление правоохранительных органов о деструктивном поведении обучающихся (по факту) (ежемесячно 1 балл)
3. Учебно-вспомогательный персонал (инспектор по кадрам, инженер программист, заведующий хозяйством)	
3.1.	Качественные показатели деятельности: качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации, но с задержкой в сроках по заполнению (ежемесячно до 2-х баллов)
3.2.	Отсутствие замечаний при ведении и заполнении документации, подготовки отчетов, журналов (ежемесячно до 2-х баллов)
3.3.	За качественное оформление бланков строгой отчетности (ежемесячно до 2-х баллов)
3.4.	Качественное обслуживание компьютерного оборудования своевременно, связь с учителями предметниками, быстрое устранение неисправностей, установка и систематическое обновление антивирусных программ (ежемесячно до 2-х баллов)

1	2
3.5.	Обучение педагогических работников использованию новых программ и оборудования (по факту) (ежемесячно до 2-х баллов)
4.	Обслуживающий персонал (уборщик служебных и производственных помещений, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, подсобный рабочий, шеф-повар, повар, кладовщик)
4.1.	За качественную уборку участков после побелки, сложность и напряженность ремонтных работ в летний период и в течение года (ежемесячно до 3-х баллов)
4.2.	За качественное утепление окон, дверей к началу зимнего периода (по факту) (ежемесячно до 3-х баллов)
4.3.	За качественную работу по подготовке помещений учреждения к мероприятиям (ежемесячно до 3-х баллов)
4.4.	За качественную очистку территории (ежемесячно до 5-ти баллов)
4.5.	За большой объем работы при организации текущего ремонта учреждения (по факту) (до 4-х баллов)
4.6.	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования (1 раз в полугодие) (до 4-х баллов)
4.7.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов (по факту) (до 4-х баллов)
4.8.	Организация работы по озеленению территории (в летний период) и своевременную очистку территории от снежных заносов (в зимний период) (до 5-ти баллов)
4.9.	Качественное проведение генеральных уборок, содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, улиц, тротуаров и площадей, прилегающих к учреждению (до 5-ти баллов)
4.10.	За увеличенный объем работы, связанный с ручным трудом (недостаточно вспомогательного технологического оборудования) (до 3-х баллов)
4.11.	За приготовление праздничных блюд к утренникам (до 2-х баллов)
4.12.	За поливку клумб, саженцев, песка в летний период (до 2-х баллов)
4.13.	Привлечение к устранению аварийных ситуаций в нерабочее время (сложность, продолжительность) (до 3-х баллов)

Приложение 10

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о премиальных выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края по итогам работы

1. Порядок установления премиальных выплат

1.1. Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее - учреждение) за выполненную работу на основе индивидуальной оценки работника и его личного вклада:

1.2. Выплата премии по итогам работы работникам учреждения производится по решению комиссии на основании приказа с указанием в нём конкретных размеров премий.

1.3. Выплата премии по итогам работы директора учреждения производится по решению управления образования администрации Николаевского муниципального района на основании приказа с указанием в нём конкретного размера премии.

1.4. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения за определённый период (месяц, год).

1.5. Премии по итогам работы выплачиваются работникам учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, единовременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

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

1.7. Размер премиальных выплат не ограничен и выплачивается работнику в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Выплаты премии по итогам работы не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

2. Показатели премирования

По итогам работы за определённый период (месяц, год) премирование может быть произведено за:

- высокие показатели обученности учащихся;

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

3. Источники премиальных выплат

3.1. Премии в учреждении выплачиваются при наличии финансовых ~~средств~~.

3.2. Источником премиальных выплат является фонд выплат стимулирующего характера и экономия фонда оплаты труда по итогам расчётного периода.

Премиальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение 11

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

1. Настоящее Положение определяет условия назначения, выплаты и прекращения выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее - вознаграждение, советник директора, учреждение).

2. Выплаты вознаграждения советникам директора предоставляются педагогическим работникам учреждения, принятых на должность "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями".

3. Размер выплаты составляет 5000 рублей ежемесячно, но не более одной выплаты вознаграждения одному педагогическому работнику учреждения в случае осуществления трудовых функций советника директора в двух и более образовательных учреждениях.

4. Выплаты вознаграждения осуществляются с учётом районных коэффициентов к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

5. Выплата вознаграждения педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением, приостанавливается на период отпуска педагогического работника по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6. Вознаграждение советникам директора является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;

учитывается при определении установленных законодательством Российской Федерации отчислений по обязательному социальному страхованию в государство.

дравственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование).

7. Вознаграждение включается в расчет средней заработной платы, учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

8. Основанием для прекращения выплаты педагогическому работнику вознаграждения является приказ директора учреждения об увольнении педагогического работника с должности советника директора.

Приложение 12

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Виктора Романовича Поликанова р.п. Многовершинный Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих выплат и критерий для
установления стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и
качество работы работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школа имени Виктора Романовича Поп-
ликанова р. п. Многовершинный Николаевского муниципального района
Хабаровского края

№	Критерии	Система оценки ре-зультативно-сти
1.	Заместитель директора школы по УР, ВР	
1.1.	Результативность учебной деятельности;	3 б.
1.1.2.	Результативность внеклассной работы	3 б.
1.1.3.	Эффективность управленческой деятельности	3 б.
1.1.4.	Здоровье учащихся	3 б.
1.1.5.	Включение национально-религиозного компонента в образова-тельный процесс	3 б.
1.1.6.	Профессиональные достижения преподавателей	5 б.
1.1.7.	Позитивная динамика инновационной деятельности курируе-мых преподавателей	5 б.
1.1.8.	Признание высоких профессиональных достижений	10 б.
1.2.	Заведующий хозяйством	
1.2.1.	Качественное ведение документации, своевременное предос-тавление материалов и др.	До 5 б.
1.2.2.	Высокое качество подготовки и организации работ	5 б.
1.2.3.	Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образо-вательного процесса	5 б.
1.2.4.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обу-чения (температурный, световой режим, режим подачи питье-вой воды и др.)	5 б.
1.2.5.	Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояния пришкольной территории	5 б.
1.2.6.	Отсутствие обоснованных обращений работников школы по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликт-ных ситуаций	До 5 б.
1.2.7.	Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны ад-министрации	До 5 б.
1.2.8.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	5 б.
1.2.9.	Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	До 10 б.

	Шеф-повар, повар	
2.1.	Качественное ведение документации	До 5 б.
2.2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, учителей	До 5 б.
2.3.	Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации	До 3 б.
2.4.	Своевременное предоставление отчетных материалов и др.	До 3 б.
2.5.	Организация обедов, завтраков во время проведения мероприятий различного уровня в школе	До 5 б.
2.6.	Отсутствие замечаний со стороны работников СЭС	До 5 б.
2.7.	Наличие разнообразного ассортимента в меню	До 5 б.
2.8.	Планирование и реализации различных заготовок для организации питания	До 5 б.
3.	Техперсонал	
3.1.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	
3.1.1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 5 б.
3.2.	Уборщик служебных и производственных помещений	
3.2.1.	За уборку участков после побелки, за сложность и напряженность во время ремонтных работ, при подготовке к новому учебному году, за увеличенный объём физической работы при организации ремонта	До 5 б.
3.2.2.	За увеличение объёма работы в весенний, осенний и зимний периоды по уборке помещений и территорий	До 5 б.
3.2.3.	За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей при проведении ремонта (покраска батарей, стен, потолков, оконных и дверных проёмов)	До 10 б.
3.2.4.	Проведение генеральных уборок отличного качества	3 б.
3.2.5.	Содержание участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	До 3 б.
3.2.6.	Качественная уборка помещений	1 б.
3.2.7.	Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации	1 б.
3.2.8.	Высокий уровень исполнительной дисциплины	3 б.
3.2.9.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, учителей	3 б.
3.3.	Подсобный рабочий	
3.3.1.	За расширенный объём работы при организации питания	До 5 б.
3.4.	Сторож	
3.4.1.	Высокий уровень организации служебного дежурства	5 б.
3.4.2.	Оперативность выполнения заявок по устраниению различных неполадок	5 б.
3.4.3.	Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации	3 б.
3.4.4.	Высокий уровень исполнительной дисциплины	5 б.
3.4.5.	Содержание участка в соответствии с требованиями трудового договора	5 б.
3.5.	Лаборант	
3.5.1.	Подготовка наглядных пособий к урокам	До 3 б.
3.5.2.	Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации	3 б.
3.5.3.	Высокий уровень исполнительной дисциплины	5 б.
3.6.	Гардеробщик	
3.6.1.	Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации	3 б.
3.6.2.	Высокий уровень исполнительной дисциплины	5 б.
3.6.3.	За увеличенный объём работы	До 5

	За уборку участков после побелки, за сложность и напряженность во время ремонтных работ, при подготовке к новому учебному году, за увеличенный объём физической работы при организации ремонта	До 5 б.
	За увеличение объёма работы в весенний, осенний и зимний периоды по уборке помещений и территорий	До 5 б.
	За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей при проведении ремонта (покраска батарей, стен, потолков, оконных и дверных проёмов)	До 10 б.
	За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей (работа с монитором)	10 б.
	Проведение генеральных уборок отличного качества	3 б.
	Кладовщик	
	Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации	3 б.
	Высокий уровень исполнительной дисциплины	5 б.
	Инспектор по кадрам	
	Результативность деятельности для обеспечения стабильного делопроизводства	
	Расширенный объём работы при подготовке документации и ведении делопроизводства: На уровне школы На уровне района	1 б. 2 б.
	Инженер-программист	
	Обслуживание компьютерного оборудования своевременно, связь с учителями предметниками, быстрое устранение неисправностей, установка и систематическое обновление антивирусных программ	5 б.
	Педагогические работники	
	Критерии	Показатели
		Система оценки результата-стии
	Учитель	
	6.1.1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Участие педагогов в дополнительных образовательных проектах Участие обучающихся в дополнительных проектах
		1 б. 1 б.
	6.1.2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга, индивидуальных достижений обучающихся	Наличие исследований о влиянии изучения предмета на получение предметных, надпредметных и личностных результатов: Эпизодически Регулярно В системе
		1 б. 2 б. 3 б.
	6.1.3. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Увеличение количества учащихся, справившихся на "4" и "5" с экзаменом, тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации: На прежнем уровне Повышение качества
		1 б. 2 б.

	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, участвующих в государственно-общественном управлении группы (класса)	1 б.
		Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования):	
		30-49 %	1 б.
		50-79 %	2 б.
		80-100 %	3 б.
		Наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями	1 б.
6.1.5	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, творческих конкурсах, конкурсах по предмету, соревнованиях и др.	Участие учеников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др.	От 1 до 5 б.
6.1.6	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс" и др.)	Наличие обучающихся победителей и призеров конкурсов, проводимых на муниципальном, краевом, федеральном и международном уровнях	От 3 до 5 б.
6.1.7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Наличие интегрированных межпредметных проектов по достижению индивидуальных образовательных результатов	3 б.
6.1.8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы образовательной организации и являющихся ее составной частью	2 б.
6.1.9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях (в процентах от общего количества):	
		До 50 %	1 б.
		Свыше 50 %	2 б.
6.1.10	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учебы время	1 б.
		Вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность	1 б.
		Реализация совместных с организациями профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей	1 б.
		Создание, руководство, организация и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др.)	
		На базе школы	1 б.
		Района	3 б.
		Края	5 б.
		Наличие детей, занятых в таких организациях:	
		Участие	1 б.
		Организация	2 б.

	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (улучшение качества предоставления государственной услуги)	Достижение показателей результативности реализации программы по результатам ЕГЭ, ГИА, выпускных 4 классов	2 б.
	Методическая и инновационная деятельность педагогического работника	Выступление на педсовете Выступление на методобъединениях Внедрение опыта педагога на уровне: Школы Района Края Количество проведенных и положительно отрецензованных открытых занятий	2 б. 1 б. 3 б. 4 б. 5 б. 5 б.
		Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференциях внутренних, отраслевых и других	3-5 б.
6.1.13	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом до трех лет	3 б.
6.1.14	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Разработка рабочих программ по предметам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, являющихся составной частью образовательной программы школы Охват обучающихся знаниями в спортивных секциях и дополнительном образовании	1 б. 1 б.
6.1.15	Соблюдение штатного режима работы образовательного учреждения и прохождение программного материала по предмету в установленные сроки	Инициативность педагога в планировании и организации работы по соблюдению сроков прохождения программного материала Ведение уроков самозамещения Замещение классного руководства	1 б. 1 б. 1 б.
6.2	Педагог-библиотекарь		
6.2.1	Результативность участия в творческих группах, конкурсах различного уровня	Участие в творческих конкурсах, творческих группах по организации и проведению мероприятий: На уровне школы На уровне района На уровне края	1 б. 2 б. 3 б.
6.2.2	Результативность взаимодействия со структурными подразделениями	Организация совместных мероприятий со структурными организациями системы дополнительного образования и культуры р. п. Многовершинный	2 б.
6.2.3	Показатель читательской активности среди учащихся	Высокая читательская активность свыше 50%, подготовка и проведение мероприятий: На уровне школы	

		На уровне района Оформление тематических выставок	1 б. 2 б. 1 б.
6.3.	Социальный педагог		
6.3.1	Работа с детьми целевой группы	Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и сверстниками, обучение навыкам бесконфликтного поведения Включение детей «группы риска» в общественно-полезную и социально-значимую деятельность, применение различных способов для его творческой реализации Организация дополнительной занятости социально-неблагополучных детей Педагогическое сопровождение детей из неблагополучных семей – достижение качества и результативности обучения и воспитания	1 б. 1 б. 1 б. 1 б.
6.3.2	Работа с родителями	Консультация родителей по актуальным проблемам воспитания ребенка, отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и родителями Взаимодействие с КДН для предупреждения возникновения случаев жесткого обращения с ребенком Вовлечение родителей в школьную жизнь Обследование условий проживания детей, определение препятствий и факторов риска для его развития и обучения, обеспечение ресурсов для преодоления проблем ребенка в его ближайшем окружении (родственники, друзья, специалисты)	1 б. 1 б. 1 б. 1 б.
6.3.3	Работа со специалистами различных ведомств и служб	Инициирование принятия решения по выводу ребенка из социально опасного положения. Установление партнерских связей с субъектами системы профилактики (КДН, опека, социальная защита) Представление интересов детей целевой группы в различных инстанциях (КДН, совет профилактики)	1 б. 1 б.
6.3.4.	Работа с педагогическим коллективом	Участие в медико-педагогическом консилиуме школы Консультация педагогов по вопросам создания безопасной педагогической среды для обучающихся, обеспечение охраны их жизни и здоровья, правовым вопросам и проблемам социального воспитания, вывода и профилактики социального положения детей	1 б. 1 б
6.3.5.	Реализация программы "Здоровое питание	Организация горячего питания школьников разных социальных	1 б.

	школьников"	категорий	
6.4.	Преподаватель-организатор Основ безопасности и защиты Родины		
6.4.1.	Результативность деятельности	Участие в профессиональных конкурсах: На уровне района На уровне края Федерального уровня Участие в разработке и реализации основной общеобразовательной программы для обучающихся	2 б. 3 б. 5 б. 1 б.
6.5.	Педагог дополнительного образования		
6.5.1.	Уровень охвата дополнительным образованием	Сохранение показателей по процентному соотношению контингента воспитанников Повышение показателей по процентному соотношению контингента воспитанников	1 б. 2 б.
6.5.2.	Результативность деятельности	Участие в профессиональных конкурсах: На уровне района На уровне края Федерального уровня Участие учащихся в творческих вечерах На уровне школы На уровне района На уровне края На Всероссийском уровне Наличие призеров и победителей конкурсов различного уровня Участие в разработке и реализации основной общеобразовательной программы для обучающихся	2 б. 3 б. 5 б. 1 б. 2 б. 3 б. 5 б. От 3 до 5 б. 1 б.

и скреплено печатью

сорок два
листов
Директор МБОУ СОШ р.п. Многовершинный
И.А.Павлюкова

