

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации
Максима Пассара с. Найхин»

ПРИКАЗ

от «01» июня 2025 г.

с. Найхин

№ 64/1

Об утверждении Положения об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации
Максима Пассара с. Найхин»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин», в соответствии с постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 22.05.2025 № 505 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края, Муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин» (далее Положение).
2. Признать утратившим силу приказ от 18 января 2023 г. №03 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин».
3. Настоящий приказ разместить на официальном сайте МБОУ СОШ с. Найхин в сети Интернет.
4. Настоящий приказ вступает в силу после его подписания и размещения на официальном сайте Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин» в сети Интернет и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.06.2025 года.

Директор школы



О.Ф. Глушанина

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации
Максима Пассара»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин» (далее – МБОУ СОШ с. Найхин) (далее – Положение), разработано в соответствии с:

- решением Собрании депутатов Нанайского муниципального района от 18 февраля 2009 г. № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района»;
- постановлением главы Нанайского муниципального района от 12 февраля 2009 г. № 118 «О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, новой системы оплаты труда работников, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета»;
- постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 19 апреля 2019 г. №391 «Об установлении размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) минимальных ставок заработной платы работников»;
- постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 29 декабря 2018 г. №1549 «Об оплате труда работников, не являющиеся должностями муниципальной службы Нанайского муниципального района Хабаровского края»;
- постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21 июня 2022 г. №503 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений Нанайского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин» (далее - работники) за счет средств краевого, районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным

группам (далее - ПКГ), и квалификационным уровням, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края.

1.5. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Найхин

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает 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 учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

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

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

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются постановлением Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. №23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края» на основе осуществления дифференции должностей, включаемых в штатное расписание организации. Дифференция должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей профессии или специальности.

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, утвержденными постановлениями:

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

- администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 19 апреля 2019 г. №391 «Об установлении размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников».

- администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 29 декабря 2018 г. №1549 «Об оплате труда работников, не являющиеся должностями муниципальной службы Нанайского муниципального района Хабаровского края»;

- администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21 июня 2022 г. №503 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нанайского муниципального района».

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.

2.1.3. Должностной оклад перечисленным ниже работникам выплачиваются с учётом 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.

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

2.1.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Порядками установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждениях Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21 июня 2022 г. №504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждениях Нанайского муниципального района».

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (Приложение №9 настоящего Положения об оплате труда) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденными постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21 июня 2022 г. №504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждениях Нанайского муниципального района».

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 выполняемого объёма работ.

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

2.2. Порядок и условия платы труда педагогических работников:

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. №21н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

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

- за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населённых пунктах;
- молодому специалисту;
- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе).

Выплаты начисляются с учётом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.4. 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 №3 к настоящему положению).

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 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) 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 стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется собственником лицом (органом), а других

работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самой организации.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя организации либо уполномоченного собственником лица (органа).

2.2.8. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организацию, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются самостоятельно.

2.2.9. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативными правовыми актами.

2.2.10. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается в соответствии с Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края (приложение №4 к настоящему Положению об оплате труда).

2.2.11. Единовременные выплаты, установленные в соответствии с Законом Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. №261 «О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся, осуществляются в соответствии с приложением №5 настоящего Положения об оплате труда.

2.2.12. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края осуществляется в соответствии с приложением №9 настоящего Положения об оплате труда.

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

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г.

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

2.3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.3. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты:

- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе);

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений:

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. №21н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

2.4.3. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие выплаты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «Заслуженный», «Народный» и другие почётные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения;

- за работу в образовательной организации, расположенной в сельских населённых пунктах (к окладам руководящих работников, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом);

- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе).

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 Российской Федерации 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.

2.5.2. К должностным окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются следующие выплаты:

- за специфику работы в отдельной организации.

2.6. Условия труда руководителя организации и его заместителей:

2.6.1. Заработная плата руководителя и его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6.2. Условия оплаты труда руководителя организации определяется трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329.

Условия оплаты труда заместителей руководителя определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами муниципального района.

2.6.3. Размер должностного оклада руководителя организации, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается учредителем.

2.6.4. Размер должностных окладов заместителей руководителей организации устанавливается в размере на 10-30% ниже оклада руководителя.

2.6.5. Выплаты компенсационного характера для руководителя организации и заместителей организации устанавливается в соответствии с Приложением №7 настоящего Положения об оплате труда.

2.6.6. Руководителю, заместителю руководителя организации к окладу (должностному окладу) устанавливается надбавка за профессиональное мастерство, классность за:

- наличие почётного звания «Народный», «Заслуженный», другие почётные звания, соответствующие у руководящих работников профилю организации – 10 процентов.

Надбавка за наличие учёной степени, звания «Заслуженный», «Народный», другие почётные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, устанавливается:

- при присвоении почётного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почётного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой.

2.6.7. Учредитель образовательной организации устанавливает руководителю организации выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности организации, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

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

В качестве показателя эффективности работы, руководителя организации по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников организации в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Хабаровского края.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций края, формируемых за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций района подведомственных учредителю определяется учредителем, в кратности от 1 до 4.

2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера:

2.7.1. Выплаты компенсационного характера определяются в соответствии с Порядком установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21 июня 2022 г. №504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждениях Нанайского муниципального района».

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

2.7.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными, особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. №579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работников организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим её ранее. При этом руководитель 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 признаётся безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

2.7.4. К заработной плате работников в соответствии с решением Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18.02.2009г. №433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района» выплачивается:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30% от должностного оклада;
- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

2.7.5. 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, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учётом финансово-экономического положения учреждения.

2.7.6. 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 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; классное руководство и др. устанавливаются локальным актом организации с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, а так же обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.8. 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 труда за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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 часов до 6 часов.

Надбавка за работу в ночное время устанавливается в размере 50% к часовой тарифной ставке (оклада, рассчитанного за час работы).

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

2.7.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся 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 или часовой ставки (части) 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 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.

2.7.11. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с цифрами устанавливаются в размере и порядке, определённом законодательством Российской Федерации.

2.7.12. За специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работниками организации, приведены в приложении №2 к настоящему Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Найхин.

2.7.13. Решение об установлении выплат компенсационного характера принимается руководителем организации и оформляется приказом.

2.8. Порядок и условия 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 соответствии с Порядком установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждениях Нанайского муниципального района, утверждённым постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21 июня 2022 года №504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждениях Нанайского муниципального района», в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «Заслуженный», «Народный».

- выплаты за качество выполняемой работы;

- выплаты за работу в сельской местности;

- надбавка за выслугу лет;

- выплата за классность (для водителей);

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- молодому специалисту.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания

«Заслуженный», «Народный», другие почетные звания, соответствующие у руководителей работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении №1 к настоящему Положению об оплате труда.

Выплаты устанавливаются:

- 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 или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

Выплаты за квалификации категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «Заслуженный», «Народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику педагогической 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 учетом имеющейся квалификационной категории в течении срока ее действия (приложение №1 к настоящему Положению).

*Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течении года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

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

Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательной высшей организации или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования или профессиональной организации совмещали получение образования с работой в образовательной организации, и продолжающих указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

Нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

Рекомендуемый размер выплаты молодому специалисту – 35% от должностного оклада.

Размер выплаты к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, составляет 25% от должностного оклада.

2.8.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

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

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

- объективности - размер вознаграждения работника должен определяться с соблюдением следующих принципов:
 - предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
 - адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
 - своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
 - прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.8.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников МБОУ СОШ с. Найхин.

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

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издаёт приказ.

2.8.7. Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин» (приложение №8 к настоящему Положению об оплате труда).

2.8.8. Выплаты стимулирующего характера производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ с. Найхин, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.8.9. Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютном размере (баллах, рублях и в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы. Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях системы образования устанавливается в процентном соотношении.

2.9. Другие вопросы оплаты труда:

2.9.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем учреждения в соответствии с Уставом и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) МБОУ СОШ с. Найхин.

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

2.9.2. Учредитель МБОУ СОШ с. Найхин вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций (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 материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

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

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

Директор МБОУ СОШ с. Найхин



О.Ф.Глушанина

РАЗМЕРЫ
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за
квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания
«Заслуженный», «Народный»

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента		
	шт должностей педагогических работников (приказ от 05.05.2008г. № 216н)	шт должностей руководителей структурных подразделений (приказ от 05.05.2008г. №217н)	Заместители руководителя организации
Высшая квалификационная категория	0,75	-	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-	-
Вторая квалификационная категория	0,1	-	-
Наличие ученой степени кандидат наук	0,1	0,6	0,1
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	0,1

Директор МБОУ СОШ с. Найхин



О.Ф.Глушанина

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

п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в коррекционных классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организации, осуществляющей образовательную деятельность: - педагогическим работникам* - другим работникам*	0,2 0,15
2	За работу в образовательной организации, осуществляющей психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением: - педагогическим работникам - другим работникам**	0,2 0,15
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
5	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
6	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательной организации (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	0,15
7	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день	

	разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3
--	--	-----

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

** непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом

Директор МБОУ СОШ с. Найхин



О.Ф.Глушанина

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом 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 учетом 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; старший педагог дополнительного образования, 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 жизнедеятельности" (ОБЖ)
2.	Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
3.	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), 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 жизнедеятельности" (ОБЖ)
5.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
6.	Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
7.	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, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8.	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
10.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по

		физкультуре
11.	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

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

Директор МБОУ СОШ с. Найхин



О.Ф.Глушанина

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин»

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее – вознаграждение) в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин» (далее – МБОУ СОШ с. Найхин).

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

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

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет краевого бюджета:

2.1.1. Размер ежемесячного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МБОУ СОШ с. Найхин устанавливается из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе (классе-комплекте) с наполняемостью 14 человек и более.

2.1.2. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в классах коррекции производится из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью 12 человек и более.

2.1.3. В классах с наполняемостью менее установленной наполняемости уменьшение размера ежемесячного вознаграждения за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся.

2.1.4. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующее вознаграждение выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе отдельно. Классное руководство двух педагогов в одном классе (классе-комплекте) не допускается.

2.1.5. Размер вознаграждения устанавливается исходя из наполняемости классов, на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения и табеля наполняемости, пропорционально отработанному в данном месяце количеству дней.

2.1.6. При замещении временно отсутствующего педагогического работника, на которого возложены функции классного руководителя, оплата производится на общих основаниях исходя из наполняемости класса, пропорционально отработанному в данном месяце количеству дней.

2.1.7. В случае необходимости обязанности по классному руководству могут также возлагаться на учителей из числа руководящих и других работников общеобразовательного учреждения.

2.2. За счет средств Федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 10 000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классе-комплекте) независимо от количества обучающихся, а так же реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

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

2.3. Вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя является составной частью фонда оплаты труда и учитывается при расчете оплаты за период временной нетрудоспособности, среднего заработка при начислении отпускных и расчете пенсии.

2.4. На сумму вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам начисляются отчисления в соответствии с действующим законодательством.

Директор МБОУ СОШ с. Найхин



О.Ф.Глушанина

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и об условиях предоставления единовременных выплат педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 1 Закона Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 "О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся" и определяет порядок и условия предоставления педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максимам Пассара с. Найхин» (далее - педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, соответственно) следующих дополнительных мер социальной поддержки:

1) выплата единовременного пособия в размере восьми должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации;

2) выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более;

3) выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы;

1.2. Выплата каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1-3 пункта 1.1 настоящего раздела, осуществляется по основному месту работы педагогического работника и оформляется приказом директора учреждения, осуществляющей образовательную деятельность.

1.3. Педагогические работники имеют право на получение каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1 - 3 пункта 1.1 настоящего раздела, один раз за весь период трудовой деятельности.

2. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам единовременного пособия при поступлении

на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации

2.1. Право на получение единовременного пособия при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (далее - единовременное пособие при поступлении на работу впервые) имеют педагогические работники при соблюдении совокупности следующих условий:

- наличие у педагогического работника диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (далее - диплом);

- трудоустройство педагогического работника в учреждение, осуществляющую образовательную деятельность, являющуюся первым местом трудоустройства за весь период его трудовой деятельности, за исключением педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой.

За педагогическими работниками, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой, сохраняется право на получение единовременного пособия при трудоустройстве в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации;

2.2. Право на получение единовременного пособия при поступлении на работу впервые сохраняется за педагогическими работниками, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации работали на педагогических должностях.

2.3. Выплата единовременного пособия при поступлении на работу впервые осуществляется в размере восьми должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику в соответствии с трудовым договором.

2.4. Для реализации права на получение единовременного пособия при устройстве на работу впервые педагогический работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при устройстве на работу впервые (далее - заявление).

Заявление представляется в течение шести месяцев с даты трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность. Для лиц, указанных в пункте 2.2 настоящего раздела и продолжающих трудовую деятельность на

педагогических должностях в той же организации, осуществляющей образовательную деятельность, указанный шестимесячный срок исчисляется с даты выдачи диплома.

2.5. Единовременное пособие при поступлении на работу впервые выплачивается не позднее одного месяца со дня подачи педагогическим работником заявления.

3. Порядок и условия выплаты педагогическим работникам единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности

3.1. Право на получение единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности (далее - единовременное пособие при выходе на пенсию) имеют педагогические работники:

- имеющие стаж педагогической деятельности 25 лет и более и увольняющиеся с педагогической должности из организации, осуществляющей образовательную деятельность, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости;

- увольняющиеся с педагогической должности из организации, осуществляющей образовательную деятельность, в связи с выходом на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

3.2. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию осуществляется в размере трех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику на дату увольнения.

3.3. Для реализации права на получение единовременного пособия при выходе на пенсию педагогический работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию и соответствующий документ (удостоверение, справку), подтверждающий назначение пенсии по старости или инвалидности.

3.4. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию производится одновременно с окончательным расчетом по заработной плате при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности.

3.5. При увольнении пенсионера после последующих трудоустройств единовременное пособие при выходе на пенсию не выплачивается, если при предыдущих увольнениях данная выплата была произведена.

Директор МБОУ СОШ с. Найхин

О.Ф.Глушанина

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате организации такой должности.

Директор МБОУ СОШ с. Найхин



О.Ф.Глушанина

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат компенсационного характера по должностям в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин»

п / п	Виды выплат компенсационного характера	Размер доплат в % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	в соответствии с действующим законодательством
2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	30
3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	
	- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей);	до 100
	- за сверхурочную работу	в соответствии с действующим законодательством
	- за работу в ночное время	до 50
	- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;	в соответствии с действующим законодательством
	- за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю;	до 150
	- за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях;	до 100
	- за дополнительную работу;	до 100
	- за работу не входящую в круг должностных обязанностей работника;	до 150
	- за классное руководство	в соответствии с приложением № 4 настоящего Положения об оплате труда
	- за проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.	до 20
4	Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.	до 40

Директор МБОУ СОШ с. Найхин



О.Ф.Глушанина

ВИДЫ ВЫПЛАТ

компенсационного характера по должностям Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин»

№	Должности хозяйственно-эксплуатационной группы	Виды выплат компенсационного характера	Размер доплат в % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы	период действия выплаты
1.	Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда			
1.1.	Учитель Шеф-повар Повар Уборщик служебных помещений Лаборант Секретарь-машинистка Подсобная рабочая Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию школьного здания Водитель Кладовщик Логопед Социальный педагог Дефектолог	Работа с вредными условиями труда	В соответствии с действующим законодательством	На определённый период
2.	Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями			
2.1.	Директор Заместители директора Старшая вожатая Учитель	Районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока Коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока	30 30	Постоянно Постоянно

	<p>Педагог-психолог Педагог дополнительного образования Педагог-библиотекарь Подсобный рабочий Повар Шеф-повар Кладовщик Секретарь-машинистка Лаборант Сторож Уборщик служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию школьного здания Дворник Гардеробщик Логопед Социальный педагог Дефектолог Водитель Преподаватель-организатор ОБЖ</p>		
--	--	--	--

3.	Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:			На определённый период
3.1.	<p>При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)</p> <p>Директор Заместители директора Старшая вожатая Учитель Педагог-психолог Педагог дополнительного образования Педагог-библиотекарь Подсобный рабочий Повар Шеф-повар Кладовщик Секретарь-машинистка Лаборант Сторож Уборщик служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию школьного здания Дворник Гардеробщик Логопед Социальный педагог Дефектолог Водитель Преподаватель-</p>	до 100		

3.2.	<p>организатор ОБЖ</p> <p>Директор Заместители директора Старшая вожатая Учитель Педагог-психолог Педагог дополнительного образования Педагог-библиотекарь Подсобный рабочий Повар Шеф-повар Кладовщик Секретарь-машинистка Лаборант Сторож Уборщик служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию школьного здания Дворник Гардеробщик Логопед Социальный педагог</p>	За сверхурочную работу	В соответствии с действующим законодательством	В период чрезвычайных ситуаций
------	--	------------------------	--	--------------------------------

	Дефектолог Водитель Преподаватель-организатор ОБЖ Сторож Директор Заместители директора Старшая вожатая Учитель Педагог-психолог Педагог дополнительного образования Педагог-библиотекарь Подсобный рабочий Повар Шеф-повар Кладовщик Секретарь-машинистка Лаборант Сторож Уборщик служебных помещений Рабочий по комплексному	За работу в ночное время За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	до 50 В соответствии с действующим законодательством	За период выполнения работы За период выполнения работы
--	---	--	---	--

	<p>обслуживанию школьного здания Дворник Гардеробщик Логопед Социальный педагог Дефектолог Водитель Преподаватель- организатор ОБЖ</p>			
<p>Директор Заместители директора Старшая вожатая Учитель Педагог-психолог Педагог дополнительного образования Педагог-библиотекарь Подсобный рабочий Повар Шеф-повар Кладовщик Секретарь-машинистка Лаборант Сторож Уборщик служебных</p>	<p>За дополнительную работу: - за работу по уборке помещений, расположенных на территории школы от пыли, мусора и различных отходов - за работу с множительной техникой - за поднос и вынос воды, нечистот вручную на удалённое расстояние - за ведение документации по организации питания учащихся - за выдачу продуктов питания - за работу по уборке помещений внутри здания специального назначения от пыли, мусора - за работу по уборке и дезинфекции столов в столовой от пищевых отходов - за работу по обеспечению исправного состояния, безаварийной и надежной работы обслуживаемых систем центрального отопления, внутренней</p>		до 100	На определённый период

<p>помещений Рабочий по комплексному обслуживанию школьного здания Дворник Гардеробщик Логопед Социальный педагог Дефектолог Водитель Преподаватель- организатор ОБЖ</p>	<p>канализации и водопровода, правильную эксплуатацию, своевременный качественный ремонт</p> <ul style="list-style-type: none"> - за сопровождение учащихся на соревнования, конкурсы, олимпиады различного уровня - за сопровождение учащихся при перевозке - за соблюдение режима работы школы (подача звонков) - за работу по приобретению строительных материалов, инвентаря, посуды и т.д. - за художественно-оформительские работы, тиражирование печатных материалов, фото и видео съёмку - за составление расписания - за индивидуальную и групповую работу с учащимися - за консультирование исследовательской деятельности учащихся - за организацию работы по гражданско-патриотическому воспитанию, здоровьесберегающих технологий и др. - за разработку проектов, грантов - за руководство школьным научным обществом - за организацию работы школьного музея - за наставничество над молодыми специалистами - за работу со специальной медицинской 	
--	--	--

	<p>группой учащихся</p> <p>- за организацию работы: по профилактике ДТП, ГО ЧС</p> <p>- за исполнение функций контрактного управляющего</p>			
Педагог-библиотекарь	За дополнительную работу:	до 100	На определённый период	
Учитель	- за работу с библиотечным фондом			
Учитель	За дополнительную работу:	до 20	На определённый период	
	За проверку письменных работ			
Учитель	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:	до 100	На определённый период	
Заместитель директора	- за ведение протоколов педагогических советов, совещаний при директоре, общих собраний трудового коллектива, психолого-педагогического консилиума			
Педагог дополнительного образования				
Педагог-психолог				
Заместитель директора	За дополнительную работу:	до 100	На определённый период	
Сторож	- за организацию контроля и учёта материальных ценностей МБОУ СОШ с. Найхин			
Директор	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:	до 150	На определённый период	
Заместители директора	- за погрузо-разгрузочные работы			
Старшая вожатая	- за осуществление технических и слесарных работ			
Учитель	- за ремонт и обслуживание газонокосилки			
Педагог-психолог	- за исполнение функций машиниста по стирке			
	- за проведение ремонтных работ			
	- за пошив изделий и костюмов, изготовление реквизита для общешкольных мероприятий и			

<p>Педагог дополнительного образования Педагог-библиотекарь Подсобный рабочий Повар Шеф-повар Кладовщик Секретарь-машинистка Лаборант Сторож Уборщик служебных помещений Рабочий по комплексовому обслуживанию школьного здания Дворник Гардеробщик Преподаватель-организатор ОБЖ</p>	<p>школьного театра - за ведение журналов учёта теплового режима организации, сработок АПС, - за проведение мониторинга теплового режима в здании - за организацию приёма /сдачи школы под охрану - за организацию питания учащихся - за организацию обучения работников школы и по использованно современно оборудования и программного обеспечения - за проведение текущего ремонта помещений - за работу по благоустройству территории школы - за доставку продуктов питания без транспорта и закуп продуктов питания - за организацию контроля дотационного питания - за организацию и проведение мероприятий различной направленности - за организацию пропускного режима спецтранспорта на территорию школы - за организацию пропускного режима в школу - за работу по озеленению помещений - за штопку, починку постельного белья - за ремонт компьютеров, установку локальной сети, профилактические работы - за эстетическое оформление помещений школы - за приготовление дезрастворов - за правильное хранение оборудования, не</p>	
---	--	--

		<p>относящиеся к лабораторному оборудованию и препаратам</p> <ul style="list-style-type: none"> - за оформление и проведение консультаций о рационе питания детей школьного возраста для педагогов, обучающихся и родителей несовершеннолетних обучающихся - за ведение электронного документооборота по питанию - за организацию работы на пришкольном участке, подготовку рассады, организацию трудовой практики с учащимися - за дополнительную работу при проведении карантинных мероприятий - за работу во внеурочное время (в связи с аварийными ситуациями и вызовами) - за расширение зон обслуживания, увеличения объема работ - возмещение расходов при использовании личного имущества работника (автотранспорта на постоянной основе) ст. 188 ТК РФ 		
	<p>Секретарь-машинистка Учитель Преподаватель-организатор ОБЖ Социальный педагог</p>	<p>За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за ведение делопроизводства, кадрового делопроизводства - За подготовку документации для сдачи в архив, заведование архивом - За организацию воинского учёта; 	до 150	На определённый период

		- За оформление отчётной документации			
Преподаватель-организатор ОБЖ Заместители директора Сторож		За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника: - за организацию работы по ОТ и ПБ	до 150	На определённый период	
Секретарь-машинистка Учитель Директор Заместители директора		За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника: - за выдачу заработной платы, коммунальных выплат	0,0025% от выданной суммы	За период выполнения работы	
Заместители директора		За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника: - за организацию работ по осуществлению закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд	до 150	На определённый период	
Учитель Педагог-психолог Педагог дополнительного образования Социальный педагог		За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом: - за дополнительную работу с детьми ОБЗ - за заведование школьным спортивным клубом - за проверку письменных работ - за апробацию новых УМК - за обучение в общеобразовательном классе учащихся, обучающихся по специальным (коррекционным) программам	до 150	На определённый период	

	<ul style="list-style-type: none"> - за ведение электронного дневника учащегося - за подготовку обучающихся сверх рабочей программы и учебного плана - за работу с общественностью, учреждениями дополнительного образования, ассоциациями по вопросам образования в рамках платного дополнительного образования - за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком, спортивным залом - за ведение официального сайта учреждения; Дневник.ру; и другими информационными системами в сети интернет - за организацию творческих объединений - за руководство школьным клубом КВН - за руководство информационно-библиотечным центром - за организацию оздоровительной работы с детьми - за организацию работы школьного музея - за выпуск общешкольной газеты, санбюллетеней - за руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями, творческими группами - за руководство школьным спортивным клубом - за работу в ШППК 		
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - за работу тьютора, ассистента - за работу в программе «Билет в будущее» - за организацию работы по формированию контингента обучающихся платного дополнительного образования, учебно-методического обеспечения платного дополнительного образования 		
--	--	---	--	--

Директор МБОУ СОШ с. Найхин



О.Ф.Глушанина

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин»

1. Общие положения

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

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

1.2.1. Руководящим работникам, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже непрерывной работы:

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

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

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

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

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

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

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

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. Для назначения надбавки за стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в организациях системы образования. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются периоды работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- Краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";
- Краевом государственном бюджетном образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи "Краевой центр психолого-медико-социального сопровождения";
- Краевом государственном казенном учреждении "Региональный центр оценки качества образования";
- Краевом государственном казенном учреждении "Центр бухгалтерского учета и ресурсного обеспечения образования";
- Краевом государственном казенном учреждении "Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и постинтернатному сопровождению";
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

2.2. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - 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 руководитель организации по рекомендации аттестационной комиссии организации.

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".

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

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

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

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

2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другую организацию системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из учреждения системы образования по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

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

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах

Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

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

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

Директор МБОУ СОШ с. Найхин



О.Ф.Глушанина

ПОЛОЖЕНИЕ

О выплате ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с.Найхин»

1. Настоящее Положение определяет условия назначения, выплаты и прекращения выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – вознаграждение, советники директора, организации).

2. Выплата вознаграждения советникам директора предоставляются педагогическим работникам организаций, принятые на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

3. Размер вознаграждения составляет 5 000 рублей ежемесячно, но не более одной выплаты вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации в случае осуществления трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях.

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

5. Выплата вознаграждения педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией, 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 государственные внебюджетные фонды.

Директор МБОУ СОШ с. Найхин

О.Ф.Глушанина

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением главы администрации Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1039 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района», постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 22.05.2025 № 505 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края, Муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района» и осуществления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин» (далее – работники МБОУ СОШ с. Найхин).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ с. Найхин в своей профессиональной деятельности, повышения эффективности работы МБОУ СОШ с. Найхин и развитию инициативы при выполнении поставленных задач.

1.3. Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в организациях системы образования;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин» (далее - школа) с учетом разработанных в школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБОУ СОШ с. Найхин.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ СОШ с. Найхин устанавливаются директором школы в соответствии с положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, разработанных в МБОУ СОШ с. Найхин и утвержденных приказом директора школы.

2.3. Разработанные показатели и критерии эффективности работы осуществляются с соблюдением следующих принципов:

- 1) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- 4) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- 5) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.4. Выплаты стимулирующего характера назначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

2.5. Состав Комиссии определяется директором школы. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.6. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБОУ СОШ с. Найхин;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.7. Установление выплат стимулирующего характера, работникам МБОУ СОШ с. Найхин осуществляется в соответствии с решением созданной Комиссии для оценки работы работников МБОУ СОШ с. Найхин.

2.8. Размеры выплат стимулирующего характера, работникам МБОУ СОШ с. Найхин определяются Комиссией в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.9. Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.10. На основании протокола Комиссии директор школы издает приказ об утверждении выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ с. Найхин.

2.11. Основанием для оплаты выплат стимулирующего характера, является приказ директора школы с указанием конкретного размера стимулирующей выплаты каждому работнику МБОУ СОШ с. Найхин.

2.12. Начисление стимулирующих выплат производится МКУ «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района».

2.13. Работнику МБОУ СОШ с. Найхин, проработавшему неполный отчетный период в связи с временной нетрудоспособностью, уходом в отпуск, увольнением, стимулирующая выплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.14. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматриваются в целях поощрения работников МБОУ СОШ с. Найхин за общие результаты труда за соответствующий период времени.

Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности МБОУ СОШ с. Найхин. Перечень показателей для установления премиальных выплат по итогам работы работников МБОУ СОШ с. Найхин представлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.15. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ работникам МБОУ СОШ с. Найхин предусматриваются в целях поощрения работникам МБОУ СОШ с. Найхин за общие результаты труда. Перечень показателей для установления премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ работникам МБОУ СОШ с. Найхин представлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.16. Выплата премиальных выплат по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за выполнение особо важных и срочных работ работникам МБОУ СОШ с. Найхин производится по решению директора школы на основании приказа МБОУ СОШ с. Найхин.

Премияльные выплаты носят единовременный характер.

2.17. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ с. Найхин производится в пределах средств фонда оплаты труда.

2.18. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ с. Найхин не носят обязательный характер и устанавливаются на определенный срок.

2.19. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ с. Найхин могут уменьшаться или отменяться полностью при:

- отрицательной оценки деятельности МБОУ СОШ с. Найхин;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания;

2.20. Изменение размера и отмена выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора школы.

2.21. Размер надбавки за стаж непрерывной работы (выслуга лет) в организациях системы образования определяется в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин» (приложение № 8 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с. Найхин»).

Директор МБОУ СОШ с. Найхин



О.Ф.Глушанина

**ПЕРЕЧЕНЬ, ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**
(за интенсивность и высокие результаты работы,
за качество выполняемых работ)

№ п/п	Направления	Показатели
1	2	3
Педагогические работники		
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Количество организованных дополнительных проектов; доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие исследований о влиянии изучения предмета на получение предметных, надпредметных и личностных результатов
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Увеличение количества учащихся справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации; учёт в итоговом оценивании надпредметных и личностных результатов
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, участвующих в государственно-общественном управлении класса; доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования); наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями
5	Участие и результаты участия	Регулярность участия учеников в

	учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.	конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и т.д.; доля обучающихся победителей и призёров конкурсов, соревнований, олимпиад и т.д., проводимых на муниципальном, краевом, федеральном и международном уровнях
6	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.)	Наличие интегрированных межпредметных проектов по достижению индивидуальных образовательных результатов
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы школы и являющихся её составной частью
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях, группах здоровья (в процентах от общего количества);
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учёбы время; вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность; реализация совместно с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др.) на базе школы, филиала, района, края; доля детей, занятых в таких организациях

11	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)	Достижение результативности реализации программы	показателей реализации
12	Методическая и инновационная деятельность педагогического работника	Количество выступлений на педсовете, методобъединении, методическом семинаре; внедрение опыта педагога на уровне школы, района, края; количество проведённых и положительно отрецензированных открытых занятий; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференциях внутренних, отраслевых и других	
13	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет	
14	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Доля обучающихся, охваченных горячим питанием; сохранность контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья; сохранность контингента воспитанников, посещающих дошкольную группу	
15	Удовлетворённость участников учебно-воспитательного процесса качеством предоставляемых услуг дополнительного образования	Количество дополнительных услуг по различным направлениям развития личности (физическое, художественно-эстетическое, интеллектуальное, техническое и т.д.); доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием; сохранность контингента обучающихся, охваченных дополнительным образованием; доля получателей услуг дополнительного образования,	

		удовлетворённых качеством предоставленной услуги
16	Информационная открытость	Наличие информации, освещающей деятельность школы (класса, объединения) на сайте школы, в средствах массовой информации
17	Совершенствование работы с документами в соответствии с современными требованиями	Использование 1 С: Предприятие 7.7 и других программ
Другие работники		
1	Успешность работы по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов школы	Высокая материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательного и воспитательного процессов Сохранность и эффективность использования материально-технических ресурсов
2	Участие работника в озеленении территории школы, классов, улучшении интерьера	Регулярность участия (инициатор, исполнитель) работника в дизайнерских мероприятиях
3	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Доля вводимых новых блюд в меню школы; Регулярность участия (инициатор, исполнитель) работника в реализации программ
4	Совершенствование работы с документами в соответствии с современными требованиями	Использование 1 С: Предприятие 7.7 и других
5	Соответствие деятельности школы требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части устранения школой нарушения законодательства Безаварийная работа учреждения Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение теплового режима в помещениях, своевременная и качественная подготовка документации и др.)
6	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и	Количество организованных дополнительных проектов;

	экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах
7	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях, группах здоровья (в процентах от общего количества);
8	Информационная открытость	Наличие информации, освещающей деятельность школы (класса, объединения) на сайте школы

I. ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
 профессиональной деятельности педагогического работника

(ФИО педагогического работника)

№ п/п	Направление	Показатель	Критерии
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Количество организованных дополнительных проектов; доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах	Реализация 1-2-х дополнительных проектов - 1 балл, выше - 2 балла От 30% до 50% - 1 балл, от 51% до 70% - 2 балла, выше - 3 балла
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие исследований о влиянии изучения предмета на получение предметных, надпредметных и личностных результатов	Проведение 1-го исследования - 1 балл, до 4-х - 2 балла, выше - 3 балла
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; учёт в итоговом	Качество обучения по предметам по итогам учебной четверти (года) от 40% до 50% - 1 балл, от 51% до 70% - 2 балла, выше - 3 балла По итогам государственной итоговой аттестации средний балл по

		оценивании надпредметных и личностных результатов	предметам выше среднерайонного показателя – 2 бал, выше среднекраевого – 3 балла Доля выпускников 11 (12) классов, получивших по предметам ЕГЭ от 70 до 80 баллов – 3 баллов; от 81 и выше баллов – 5 баллов
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, участвующих в государственном общественном управлении класса; доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования); наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями	От 30% до 50% - 1 балл, от 51% до 70% - 2 балла, выше – 3 балла От 50% до 70% удовлетворённых – 1 балл, выше – 2 балла От 2-х до 3-х мероприятий – 2 балла, выше – 4 балла
5	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.	Регулярность участия учеников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и т.д.; доля обучающихся, победителей и призёров конкурсов, соревнований, олимпиад и т.д., проводимых на муниципальном, краевом, федеральном и	Доля обучающихся, принявших участие в смотрах, олимпиадах, конкурсах и т.д. от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла Доля победителей и призёров от общего числа принявших участие от 10% до 20% - 1 балл, от 21% до 40% - 2 балла, от 41% до 50% - 3 балла, выше – 4

		международном уровнях	балла Наличие и реализация программ индивидуальной подготовки олимпиадам – 1 балл
6	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.)	Наличие интегрированных межпредметных проектов по достижению индивидуальных образовательных результатов	Реализация до 1-го проекта – 1 балл, до 2-х – 2 балла, выше – 3 балла
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы школы и являющихся её составной частью	Наличие ООП – 3 балла
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях, группах здоровья (в процентах от общего количества).	Организация спортивных кружков и секций с количеством участников не менее 40% - 60% от общей численности учащихся дошкольного общего, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования – 2 балла, выше – 4 балла Доля обучающихся, принявших участие в спортивных и физкультурных мероприятиях от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла

			Доля воспитанников, не посещающих дошкольную группу по состоянию физического здоровья до 10% - 3 балла; до 20% - 1 балл; выше – 0 баллов
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учёбы время; вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность; реализация совместно с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей	Отсутствие преступлений и общественно-опасных деяний (ООД) – 2 балла Снижение количества ООД – 1 балл Доля детей группы риска, занятых в каникулярное и свободное от учёбы время от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла Доля детей группы риска, вовлечённых в общественно-полезную деятельность от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла Участие в реализации мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей до 2-х – 1 балл, выше – 2 балла
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др.) на базе школы, района, края; доля детей, занятых в	Участие и (или) руководство образовательной инфраструктуры на базе школы – 1 балл, района – 2 балла, края – 3 балла Доля детей, занятых в

		таких организациях	образовательных инфраструктурах на уровне школы от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше - 3 балла; на уровне района - от 10% до 30% - 2 балла, от 31% до 50% - 3 балла, выше - 4 балла; на уровне края - от 10% до 30% - 3 балла, от 31% до 50% - 4 балла, выше - 5 баллов
11	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)	Достижение показателей результативности реализации программы	Наличие неуспевающих учащихся, переведённых условно - 0 баллов Отсутствие неуспевающих учащихся - 3 балла
12	Методическая и инновационная деятельность педагогического работника	Количество выступлений на педсовете, методобъединении, методическом семинаре; внедрение опыта педагога на уровне школы, района, края; количество проведённых и положительно отрецензированных открытых занятий; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференциях внутренних,	До 2-х выступлений на уровне школы - 3 балла, выше - 5 баллов; на уровне района 1-но выступление - 3 балла, выше - 5 баллов Обобщён передовой педагогический опыт работы на уровне школы - 2 балла, на уровне района - 4 балла, на уровне края - 6 баллов Проведено и положительно отрецензировано 1 мероприятие - 2 балла, более - 4 балла

		отраслевых и других	Участие профессиональных конкурсах – 5 баллов, призёр – 8 баллов, победитель – 10 баллов Участие в работе научно-практической конференции внутренней, отраслевой и другой – 3 балла, выше – 6 баллов	В
13	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет	Оказание систематической помощи педагогическому работнику с опытом работы до трёх лет – 3 балла, больше – 5 баллов	1
14	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Доля обучающихся, охваченных горячим питанием; сохранность контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья сохранность контингента	Охват детей горячим питанием ниже 65% - 0 баллов, от 66% до 80% - 1 балл, выше – 2 балла Снижение контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья – 0 баллов, сохранность – 1 балл, увеличение – 3 балла	
15	Удовлетворённость участников учебно-воспитательного процесса качеством предоставляемых услуг дополнительного образования	Количество дополнительных услуг по различным направлениям развития личности (физическое, художественно-эстетическое, интеллектуальное, техническое и т.д.); доля обучающихся,	Реализация дополнительных образовательных программ 3-5-ти направленностей – 1 балл, более – 2 балла Наличие дополнительных образовательных программ нового поколения	

		охваченных дополнительным образованием; сохранность контингента обучающихся, охваченных дополнительным образованием; доля получателей услуг дополнительного образования, удовлетворённых качеством предоставленной услуги	(робототехника, техносфера, нанотехнологии и т.д.) – 2 балла От 50% до 80% - 1 балл, выше – 2 балла Снижение контингента обучающихся – 0 баллов, сохранность – 1 балл, увеличение – 3 балла От 50% до 70% удовлетворённых – 1 балл, выше – 2 балла
16	Информационная открытость	Наличие информации, освещающей деятельность школы (класса, объединения, группы) на сайте школы, средствах массовой информации	До 2-х информаций – 3 балла, до 4-х – 5 баллов, выше – 6 баллов
17	Совершенствование работы документами соответствия современным требованиям	Использование 1 С: Предприятие 7.7 и других программ	Использование 1 программы – 3 балла, выше – 5 баллов

II. ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

профессиональной деятельности педагогического работника (воспитателя
пришкольного интерната)

(ФИО педагогического работника)

№ п/п	Направление	Показатель	Критерии
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Количество организованных дополнительных проектов; доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах	Реализация 1-2-х дополнительных проектов - 1 балл, выше - 2 балла От 30% до 50% - 1 балл, от 51% до 70% - 2 балла, выше - 3 балла
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, уровня воспитанности	Наличие исследований о влиянии изучения предмета на получение предметных, надпредметных и личностных результатов	Проведение 1-го исследования - 1 балл, до 4-х - 2 балла, выше - 3 балла
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по	Увеличение количества учащихся справившихся на «4» и «5» с экзаменом,	Качество обучения по предметам по итогам учебной четверти (года) от 40% до 50% - 1 балл,

	результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации; учёт в итоговом оценивании надпредметных и личностных результатов	от 51% до 70% - 2 балла, выше – 3 балла По итогам государственной итоговой аттестации средний балл по предметам выше среднерайонного показателя – 2 бал, выше среднекраевого – 3 балла Доля выпускников 11 (12) классов, получивших по предметам ЕГЭ от 70 до 80 баллов – 3 баллов; от 81 и выше баллов – 5 баллов
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, участвующих в государственно-общественном управлении класса; доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования); наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями	От 30% до 50% - 1 балл, от 51% до 70% - 2 балла, выше – 3 балла От 50% до 70% удовлетворённых – 1 балл, выше – 2 балла От 2-х до 3-х мероприятий – 2 балла, выше – 4 балла
5	Участие и результаты участия учеников на	Регулярность участия учеников в конкурсах,	Доля обучающихся, принявших участие в смотрах, олимпиадах,

	олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.	соревнованиях, олимпиадах и т.д.; доля обучающихся, победителей и призёров конкурсов, соревнований, олимпиад и т.д., проводимых на муниципальном, краевом, федеральном и международном уровнях	конкурсах и т.д. от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше - 3 балла Доля победителей и призёров от общего числа принявших участие от 10% до 20% - 1 балл, от 21% до 40% - 2 балла, от 41% до 50% - 3 балла, выше - 4 балла Наличие и реализация программ индивидуальной подготовки к олимпиадам - 1 балл
6	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.)	Наличие интегрированных межпредметных проектов по достижению индивидуальных образовательных результатов	Реализация до 1-го проекта - 1 балл, до 2-х - 2 балла, выше - 3 балла
7	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях, группах здоровья (в процентах от общего количества)	Организация спортивных кружков и секций с количеством участников не менее 40% - 60% от общей численности учащихся дошкольного общего, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования - 2 балла, выше - 4 балла

			<p>Доля обучающихся, принявших участие в спортивных и физкультурных мероприятиях от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла</p> <p>Доля воспитанников, не посещающих дошкольную группу по состоянию физического здоровья до 10% - 3 балла; до 20% - 1 балл; выше – 0 баллов</p>
8	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми, требующими повышенного педагогического внимания	<p>Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учёбы время;</p> <p>вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность;</p> <p>реализация совместно с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей</p>	<p>Отсутствие преступлений и общественно-опасных деяний (ООД) – 2 балла</p> <p>Снижение количества ООД – 1 балл</p> <p>Доля детей группы риска, занятых в свободное от учёбы время от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла</p> <p>Доля детей группы риска, вовлечённых в общественно-полезную деятельность от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла</p> <p>Участие в реализации мероприятий по предупреждению</p>

			ухудшения ситуации воспитания детей до 2-х – 1 балл, выше – 2 балла
9	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др.) на базе школы, района, края; доля детей, занятых в таких организациях	Участие и (или) руководство образовательной инфраструктуры на базе школы – 1 балл, района – 2 балла, края – 3 балла Доля детей, занятых в образовательных инфраструктурах на уровне школы от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла; на уровне района - от 10% до 30% - 2 балла, от 31% до 50% - 3 балла, выше – 4 балла; на уровне края - от 10% до 30% - 3 балла, от 31% до 50% - 4 балла, выше – 5 баллов
10	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)	Достижение показателей результативности реализации программы	Наличие неуспевающих учащихся, переведённых условно – 0 баллов Отсутствие неуспевающих учащихся – 3 балла
11	Методическая и инновационная	Количество выступлений на	До 2-х выступлений на уровне школы – 3 балла,

	деятельность педагогического работника	педсовете, методобъединении, методическом семинаре; внедрение опыта педагога на уровне школы, района, края; количество проведённых и положительно отрецензированных открытых занятий; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференциях внутренних, отраслевых и других	<p>выше – 5 баллов; на уровне района 1-но выступление – 3 балла, выше – 5 баллов</p> <p>Обобщён передовой педагогический опыт работы на уровне школы – 2 балла, на уровне района – 4 балла, на уровне края – 6 баллов</p> <p>Проведено и положительно отрецензировано 1 мероприятие – 2 балла, более – 4 балла</p> <p>Участие в профессиональных конкурсах – 5 баллов, призёр – 8 баллов, победитель – 10 баллов</p> <p>Участие в работе 1 научно-практической конференции внутренней, отраслевой и другой – 3 балла, выше – 6 баллов</p>
12	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет	Оказание систематической помощи 1 педагогическому работнику с опытом работы до трёх лет – 3 балла, больше – 5 баллов
13	Реализация программ по	Доля обучающихся, охваченных горячим	Снижение контингента обучающихся, имеющих

	сохранению и укреплению здоровья детей	питанием; сохранность контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья сохранность контингента	первую и вторую группы здоровья – 0 баллов, сохранность – 1 балл, увеличение – 3 балла
14	Информационная открытость	Наличие информации, освещающей деятельность школы (класса, объединения, группы) на сайте школы, средствах массовой; периодичность обновления информации, освещающей деятельность школы на сайте, стендах	До 2-х информационных – 3 балла, до 4-х – 5 баллов, выше – 6 баллов До 2-х раз в месяц – 3 балла, до 3-х – 5 баллов, выше – 6 баллов
15	Участие работника в озеленении территории школы, пришкольного интерната, улучшении интерьера	Регулярность участия (инициатор, исполнитель) работника в дизайнерских мероприятиях	Участие в 1 мероприятии – 1 балл, 2 - 3-х мероприятиях – 3 балла, выше – 5 баллов

III. ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
профессиональной деятельности работника

(ФИО работника)

№ п/п	Направление	Показатель	Критерии
1	Успешность работы по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов школы	Высокая материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательного и воспитательного процессов Сохранность и эффективное использование материально-технических ресурсов	Наличие необходимого оборудования и инвентаря, отвечающего современным требованиям – 3 балла Отсутствие поломок по вине работника материально-технических ресурсов – 5 баллов
2	Участие работника в озеленении территории школы, классов, улучшении интерьера	Регулярность участия (инициатор, исполнитель) работника в дизайнерских мероприятиях	Участие в 1 мероприятии – 1 балл, 2 - 3-х мероприятиях – 3 балла, выше – 5 баллов
3	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Доля вводимых новых блюд в меню школы; сохранность контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья; сохранность контингента	За организацию питания двух смен – 2 балла До 10% введения новых блюд – 2 балла, выше – 4 балла Участие в 1-й программе – 1 балл, 2 - 3-х программах – 3 балла, выше – 5 баллов Снижение контингента обучающихся,

		регулярность участия (инициатор, исполнитель) работника в реализации программ	имеющих первую и вторую группы здоровья – 0 баллов, сохранность – 1 балл, увеличение – 3 балла
4	Совершенствование работы с документами в соответствии с современными требованиями	Использование 1 С: Предприятие 7.7 и других программ	Использование 1 программы – 3 балла, выше – 5 баллов
5	Соответствие деятельности школы требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части устранения школой нарушения законодательства	Наличие предписаний – 0 баллов Отсутствие предписаний – 5 баллов Безаварийная работа учреждения – 5 баллов Высокий уровень исполнительной дисциплины (соблюдение теплового режима в зданиях, своевременная и качественная подготовка документации и др.) – 5 баллов
6	Участие в реализации дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Регулярность участия (инициатор, исполнитель) работника в реализации дополнительных проектов	Участие в 1 дополнительном проекте – 1 балл, 2 - 3-х дополнительных проектах – 3 балла, выше – 5 баллов
7	Информационная открытость	Наличие информации, освещающей	До 2-х информационных – 3 балла, до 4-х – 5 баллов, выше – 6 баллов

		деятельность школы (класса, объединения, группы, филиала) на сайте школы, средствах массовой информации	
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях, группах здоровья (в процентах от общего количества)	Организация спортивных кружков и секций с количеством участников не менее 40% - 60% от общей численности учащихся дошкольного общего образования – 2 балла, выше – 4 балла Доля обучающихся, принявших участие в спортивных и физкультурных мероприятиях от 10% до 30% - 1 балл, от 31% до 50% - 2 балла, выше – 3 балла

Директор МБОУ СОШ с. Найхин



О.Ф.Глушанина

Приложение № 2
к Положению о выплатах стимулирующего характера

ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

(премиальные выплаты по итогам работы работников МБОУ СОШ с.
Найхин)

№ п/п	Показатели	Максимальные оценки (проценты)	Период действия
1.	За подготовку школы к новому учебному году	до 100% размера должностного оклада	Единовременно
2.	За сохранность школы (нежилых фондов и эффективность использования имущества)	до 100% размера должностного оклада	Единовременно
3.	Создание музея, Интернет кафе, спортивных и игровых площадок, полосы препятствий и др.	до 100% размера должностного оклада	Единовременно
4.	За подготовку учреждения к зимнему сезону	до 100% размера должностного оклада	Единовременно
5.	За победу в профессиональных конкурсах (районный, краевой этапы)	до 100% размера должностного оклада	Единовременно
6.	За выполнение важных и особо важных работ: - за качественное, оперативное выполнение заданий руководства, выходящих за пределы должностных обязанностей	до 100% размера должностного оклада	Единовременно

Директор МБОУ СОШ с. Найхин



О.Ф.Глушанина

Приложение № 3
к Положению о выплатах стимулирующего характера

**ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА**

(за выполнение особо важных и срочных работ)

№ п/п	Показатели	Максимальные оценки (баллы)	Период действия
1.	Проведение и участие в районных и краевых мероприятиях	до 100% размера должностного оклада	Единовременно
2.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности	до 100% размера должностного оклада	Единовременно
3.	За работу с опекаемыми детьми	до 100% размера должностного оклада	Ежемесячно
4.	За работу с детьми-инвалидами	до 100% размера должностного оклада	Ежемесячно
5.	За организацию работы по правилам дорожного движения	до 100% размера должностного оклада	1 раз в четверть
6.	За содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса	до 100% размера должностного оклада	1 раз в полугодие
7.	За выполнение срочных работ по недопущению нарушений санитарно-гигиенического режима	до 100% размера должностного оклада	1 раз в полугодие
8.	За высокое качество работы технического персонала по соблюдению санитарно-гигиенических норм в школе	до 100% размера должностного оклада	1 раз в полугодие

Директор МБОУ СОШ с. Найхин



О.Ф.Глушанина