

Согласовано с
Управляющим советом школы.

Протокол № 01 от « 09 » января 2017г.

Утверждено
приказом директора
МБОУ ООШ с. Иннокентьевка
№ 03 от « 09 » января 2017г.

Положение
об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа имени Тимофея
Ивина с. Иннокентьевка»

2017 год

Об утверждении Положения
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа
имени Тимофея Ивина с. Иннокентьевка»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Тимофея Ивина с. Иннокентьевка», в соответствии с решением Собрания 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 от 07 ноября 2012 г. № 1060 «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), постановлением администрации муниципального района от 21 августа 2013 г. « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казённых, бюджетных и автономных учреждений системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Тимофея Ивина с. Иннокентьевка» (далее – Положение).

2. Признать утратившим силу приказ № 03 от 11.01.2016г. «Об утверждении Положения об оплате труда работникам школы».

3. В соответствии с решением Управляющего Совета школы (протокол № 01 от 09.01.2017г.) и приказом по школе № 03 от 09.01.2017 г. утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Тимофея Ивина с. Иннокентьевка». Данный приказ и Положение опубликовать на школьном сайте в сети Интернет.

4. Контроль за исполнением приказа и настоящего Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Тимофея Ивина с. Иннокентьевка» оставляю за собой.

5. Настоящее Положение вступает в силу после издания приказа по МБОУ ООШ с. Иннокентьевка

Положение

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Тимофея Ивина с. Иннокентьевка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основной общеобразовательной школы имени Тимофея Ивина с. Иннокентьевка» (далее – Положение), разработано в соответствии с решением Собрания 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 от «07» ноября 2012 г. № 1060 «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений общего образования, подведомственных управлению образования, структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей работников образования, руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональных профессий рабочих».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников МБОУ ООШ с. Иннокентьевка (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, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ ООШ с. Иннокентьевка 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 МБОУ ООШ с. Иннокентьевка предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников МБОУ ООШ с. Иннокентьевка устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

2.1. Основные условия оплаты труда работников организаций

2.1.1. Системы оплаты труда работников МБОУ ООШ с. Иннокентьевка включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ООШ с. Иннокентьевка 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. N 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. N 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. N 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с минимальными окладами по ПКГ, 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 «07» ноября 2012 № «1060» «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений общего образования, подведомственных управлению образования, структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей работников образования, руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональных профессий рабочих» на основе дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания организаций. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям МБОУ ООШ с. Иннокентьевка 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. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителю физического воспитания, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности;

- 10 часов в неделю – директору образовательной организации, осуществляющей в качестве основной цели их образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных организаций с количеством учащихся до 80 (в городах и рабочих поселках - до 100 человек);

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 образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;
- к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;
- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе);
- повышающий коэффициент молодому специалисту (*молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

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 трех лет).

2.1.6. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 35 % от должностного оклада.

2.1.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам организаций, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания 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;

2.1.9. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской населенных пунктах, составляет 25 % от должностного оклада.

2.1.10. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в МБОУ ООШ с. Иннокентьевка (в том числе отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам образовательной организации, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.11. Выплаты компенсационного характера в МБОУ ООШ с. Иннокентьевка устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных организациях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1040 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.1.12. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных организациях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы 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».

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

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

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

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

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

2.2.2. 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 повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звание "заслуженный", "народный";
- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;
- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе);

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 учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока её действия (приложение № 3 к Положению).

2.2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки.

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

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

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

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

2.2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в МБОУ ООШ с. Иннокентьевка руководителем организации, определяется собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее 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).

2.2.9. 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 организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются самостоятельно.

2.2.10. 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.

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

2.2.12. 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 Положения.

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 5 мая 2008 г. №

216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. 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.

2.3.3. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:
- 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 5 мая 2008 г. № 216н «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 повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания "заслуженный", "народный";
- за работу в образовательной организации, расположенной в сельских населенных 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, занимающих должности служащих

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

2.5.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей служащих устанавливаются постановлением администрации Нанайского

муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

- за наличие учёной степени;
- за работу в образовательной организации, расположенной в сельских населенных пунктах;
- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе).

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

2.6.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Профессии рабочих, отнесенных 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 Положению.

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

- за специфику работы в отдельной организации;

2.7. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителя

2.7.1. Заработная плата руководителей организаций и их заместителей, состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.7.2. Условия оплаты труда руководителя организации определяются трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 .

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

2.7.4. Размеры должностных окладов заместителя руководителя образовательной организации устанавливаются в размере на 10-30% ниже оклада руководителя.

2.7.5. Выплаты компенсационного характера для руководителя организации, его заместителя устанавливаются в соответствии с разделом 2.8 Положения.

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

- наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю организации - 10 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный" устанавливается:

- 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.

2.7.7. Учредитель образовательных организаций может устанавливать руководителям подведомственных организаций 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 отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Хабаровского края.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организаций устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации в кратности от 1 до 8 может быть увеличен по решению учредителя, в отношении руководителя организации, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией Нанайского муниципального района Хабаровского края.

Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя устанавливаются локальными нормативными актами МБОУ ООШ с. Иннокентьевка.

2.8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1040 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района», работникам могут быть установлены выплаты компенсационного характера, в соответствии с приложением № 7 к настоящему Примерному положению, в пределах фонда оплаты труда организации.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1040 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.8.2. 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, без учета повышающих коэффициентов.

2.8.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты 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 ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации

программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

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

2.8.4. К заработной плате работников в соответствии с решением Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18 февраля 2009 г. № 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.

2.8.5. 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, содержащие нормы трудового права, с учетом финансово-экономического положения организации.

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

2.8.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью:

- проверка письменных работ;
- заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно - опытным участком, учебно - консультативным пунктом;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а так же обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.8.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в

двойном размере.

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.9. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.9.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников МБОУ ООШ с. Иннокентьевка к высокой результативности и качеству труда.

2.9.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы 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», в организациях устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

2.9.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами с учетом разработанных в МБОУ ООШ с. Иннокентьевка показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

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

2.9.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется 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.

2.9.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников организации.

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

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

2.9.7. 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 муниципальных бюджетных, автономных организации системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования и структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района» (приложение № 8 к Положению).

2.9.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.9.9. 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.

2.10. Другие вопросы оплаты труда

2.10.1. Штатное расписание МБОУ ООШ с. Иннокентьевка ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

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

2.10.2. Учредитель образовательной организации 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.

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом организации с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
 К Положению
 об оплате труда работников
 МБОУ ООШ с.
 Иннокентьевка
 Нанайского муниципального
 района

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

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента		
	пкг должностей педагогических работников (приказ от 05.05.2008г. № 216н)	пкг должностей руководителей структурных подразделений (приказ от 05.05.2008г. №217н)	Руководители организаций, их заместители, главные бухгалтера
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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 02
к Положению об оплате
труда работников МБОУ
ООШ с. Иннокентьевка
Нанайского муниципального
района

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов 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 организациях, осуществляющих образовательную деятельность: - педагогическим работникам* - другим работникам*	0,2 0,15
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3	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

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	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы

	безопасности жизнедеятельности	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	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

	общеобразовательную программу	
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 образовательной организации на основании письменного заявления работника

ПРИЛОЖЕНИЕ № 04
к Положению об оплате
труда работников МБОУ
ООШ с. Иннокентьевка
Нанайского муниципального
района

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного
руководителя в МБОУ ООШ с. Иннокентьевка

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам МБОУ ООШ с. Иннокентьевка

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

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. Размер ежемесячного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МБОУ ООШ с. Иннокентьевка устанавливается из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более.

2.2. 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.

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

2.4. 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.

2.5. Размер вознаграждения устанавливается исходя из наполняемости классов, на основании приказа руководителя общеобразовательной организации и табеля наполняемости, пропорционально отработанному в данном месяце количеству дней.

2.6. 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.

2.7. В случае необходимости обязанности по классному руководству могут также возлагаться на учителей из числа руководящих и других работников общеобразовательной организации (п. 6 Письма Минобрнауки России от 25 апреля 2006 г. N АФ-100/03).

2.8. 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.

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

2.10. Выплата вознаграждения осуществляется за счет средств краевого бюджета, одновременно с выплатой заработной платы.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и об условиях предоставления единовременных выплат
педагогическим работникам МБОУ ООШ с. Иннокентьевка

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 муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее - педагогические работники и организации, осуществляющие образовательную деятельность, соответственно) следующих дополнительных мер социальной поддержки:

- 1) выплата единовременного пособия в размере четырех 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 руководителя организации, 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 организацию, осуществляющую образовательную деятельность, являющуюся первым местом трудоустройства за весь период его трудовой деятельности;
- работа на педагогической должности осуществляется по основному месту работы.

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 четырех 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 06
к Положению об оплате
труда работников МБОУ
ООШ с. Иннокентьевка
Нанайского муниципального
района

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.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 07
к Положению об оплате
труда работников МБОУ
ООШ с. Иннокентьевка
Нанайского муниципального
района

ПЕРЕЧЕНЬ
видов выплат компенсационного характера по должностям в МБОУ ООШ с.
Иннокентьевка

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
	ведение делопроизводства	до 70%
	участие в выполнении текущего ремонта	До 100%
	- за сверхурочную работу	В соответствии с действующим законодательством
	- за работу в ночное время	до 35
	- 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
	организация питания учащихся и воспитанников	до 50
	ведение протоколов педагогических советов, совещаний при директоре, школьных методических	до 10

объединений, психолого-педагогического консилиума	
работа на компьютере и с множительной техникой	до 50%
приготовление дезрастворов	до 10%
доставка продуктов без транспорта	до 30
работа с библиотечным фондом	до 30%
обучение в общеобразовательном классе учащихся по специальным (коррекционным) программам	от 2 до 5
внеклассная работа по информатике и ИКТ для учащихся и воспитанников	до 20
руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями	до 10
выпуск общешкольной газеты	до 20
- за работу не входящую в круг должностных обязанностей работника:	до 150
организация работы по взаимодействию с Хабаровским филиалом КФОМС;	до 25
организация работы ОТ, ТБ, ПБ;	до 80
расширенная зона обслуживания (ведение протоколов Управляющего совета, работа по организации платных образовательных услуг)	до 80
наставничество, работа по адаптации молодых специалистов;	до 10
организация работы школьного музея	до 20
своевременное и качественное ведение документации;	до 20
уборщикам служебных помещений, младшим помощникам воспитателя, работникам школьной столовой за стирку, затирку, побелку стен, покраску.	до 100
своевременный приём и погашение родительской платы;	до 50
бракераж готовой продукции;	до 20
Контроль за качеством и сроком реализации, поступающих на	до 20

	пищевблок продуктов питания	
	- за классное руководство	В соответствии с приложением № 4 настоящего Примерного положения
	- за проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.)	до 20
	проверка письменных работ:	до 15
	- по русскому языку, литературе;	
	- по математике, английскому языку, начальные классы, ОРКСэ;	до 10
	-по химии, физике, истории, обществознанию, праву, экономике, биологии, географии, природоведению, ИЗО, технологии, музыке;	до 3
4	Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.	до 40

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в
организациях системы образования работникам МБОУ ООШ с.
Иннокентьевка

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) 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 руководителя учреждения.

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, 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 руководителя образовательной организации.

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

Стимулирующие выплаты для МБОУ ООШ с. Иннокентьевка

	Основания для премирования	Критерии	Количество баллов
	Педагоги		
1	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.	3-7
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.	3-7

3	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Участие в социальных проектах:	
		школьный	3-5
		муниципальный	5-8
		краевой	9-12
		всероссийский	13-15
4.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Объективность оценки учителя качества знаний учащихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).	3-7
5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.	3-5
		- Наличие работы с родителями – наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию учащихся.	3
		- Работа с общественностью	3
		Участие в совместных мероприятиях для родителей, учащихся.	3
6	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.	До 7
7	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.)	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.)	3-7
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Участие в спортивных мероприятиях школьного, муниципального и краевого уровня;	До 7
9	Использование современных образовательных технологий, в т. ч. информационно-коммуникативных	- Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе	До 7
		- Разработка и использование в учебно-воспитательном процессе ЦОРов.	До 5

10	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Участие в рейдах по профилактике правонарушений	2-5
		уровень организации профилактической и реабилитационной работы: - с детьми «группы риска» - по предупреждению проявления жестокого обращения с детьми - профилактике несчастных случаев	2-5 5-7
11	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.	3-7
12	Методическая и инновационная деятельность педагогического работника	Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже городского уровня в течение рассматриваемого периода.	3-7
		Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.	До 5
13	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)	Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний учащихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.	До 7
		- Результаты итоговой аттестации ГИА (выше 80 процентов или выше районного, краевого показателя)	До 7
14.	Организация работы по наставничеству (с молодыми специалистами).	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом	3-7

		работы до трёх лет	
Воспитатель			
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся (воспитанников), социальные проекты и др.)	Количество организованных дополнительных проектов (защита проекта и отчет о результатах проекта на педсовете)	5 баллов
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников)	Прогнозирование развития воспитанников в различных видах деятельности; наличие системы мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (планирование по итогам мониторинга индивидуальной работы с детьми)	3 балла
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам мониторинга)	Увеличение числа воспитанников с высоким уровнем развития по итогам мониторинга планируемых результатов (доля воспитанников, имеющих высокий уровень развития в соответствии с требованиями ОП, реализуемой в ДОУ: - до 15% - 1 балл - 15%-25% - 2 балла - свыше 25% - 3 балла)	до 3 баллов
4.	Участие и результаты участия обучающихся (воспитанников) в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Вовлечение воспитанников в совместные мероприятия (как соревновательные, так и развлекательные) (участие воспитанников: на уровне ДОУ – 1 балл на уровне района - 2 балла на уровне края – 3 балла; наличие победителей: на уровне ДОУ – 2 балл на уровне района - 3 балла на уровне края – 4 балла)	до 7 баллов
5.	Участие в коллективных педагогических проектах.	Взаимодействие воспитателя с педагогами организации по реализации индивидуального развития каждого ребенка (индивидуальный маршрут развития ребенка)	3 балла
6.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	Планирование образовательного процесса в группе, позволяющего реализовать цель и задачи образовательной программы	3 балла

		образовательной организации <i>(положительные итоги контроля)</i>	
7.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	Наличие диагностического комплекса по мониторингу проблем у детей из социально неблагополучных семей; реализация совместно с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшению ситуации воспитания детей <i>(социальный паспорт группы – 2 балла, разовые мероприятия- 1 балл, системный характер -3 балла)</i>	до 5 баллов
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	Наличие системы работы воспитателя, способствующего развитию мотивации к здоровому образу жизни и физической подготовленности <i>(использование здоровьесберегающих технологий -2 балла; стабильно низкий уровень заболеваемости детей- 2 балла, снижение уровня заболеваемости воспитанников -3 балла</i> Средняя посещаемость детьми учреждения за квартал в дошкольных группах: 1. <u>от 3-х лет:</u> - % посещаемости от 91 до 100 – 10 баллов - % посещаемости от 80 до 89,9 – 5 баллов - % посещаемости от 70 до 79,9 – 1 балл 2. <u>от 0 до 3-х лет:</u> - % посещаемости от 91 до 100 – 15 баллов - % посещаемости от 80 до 89,9 – 9 баллов - % посещаемости от 70 до 79,9 – 5 баллов - % посещаемости от 60 до 69,9 – 1 балл	до 37 баллов
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (воспитанников).	Доля родителей, участвующих в общественном управлении группы, ДОУ; <i>(на уровне прошлого года -1 балл, превышает уровень прошлого года – 2 балла;</i> доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога	до 9 баллов

		по результатам опроса (анкетирования); до 90% - 1 балл, выше 90% - 2 балла; наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями; 2 мероприятия - 1 балл, более 3 мероприятий - 2 балла; <u>наличие информационных стендов для родителей</u> регулярное оформление информационных стендов - 3 балла)	
10.	Участие в коллективных педагогических проектах	Взаимодействие воспитателя с педагогами организации по реализации индивидуального развития каждого ребенка (наличие индивидуального маршрута развития ребенка)	5 баллов
11.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)	Создание условий для развития детей - 3 балла - отсутствие жалоб со стороны родителей - 3 балла - совпадение не менее 80 процентов прогнозирования результатов развития детей с полученными результатами - 3 балла	до 9 баллов
12.	Методическая и инновационная деятельность педагогического работника	Количество выступлений на педсовете, методобъединениях (на уровне ДООУ: - до 2 раз – 2 балла, более 2 раз – 3 балла, на уровне района - до 2 раз – 3 балла, более 2 раз – 4 балла); Внедрение опыта педагога (на уровне ДООУ – 2 балла, района – 4 балла, края – 6 баллов); Количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий (на уровне ДООУ – 2 балла, района – 4 балла, края – 6 баллов); Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других (на уровне ДООУ – 2 балла, района – 4 балла, края – 6 баллов)	до 25 баллов
13.	Распространение педагогического опыта работы	Наличие публикаций в периодических изданиях (на муниципальном уровне – 2 балла,	до 6 баллов

		<i>на региональном уровне – 4 балла, на федеральном уровне – 6 баллов)</i>	
14.	Работа в инновационном режиме	Участие в экспериментальной работе, работе в творческой группе, методическом объединении <i>(на уровне ДОУ – 2балла, района – 4 балла, края – 6 баллов)</i>	до 6 баллов
15.	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет <i>(разовая – 1 балл, систематическая - 3 балла)</i>	до 3 баллов
16.	Участие в общих мероприятиях учреждения	Подготовка и проведение праздников, конкурсов, собраний <i>(разработка сценария – 5 баллов, проведение мероприятия – 5 баллов)</i>	до 10 баллов
17.	Организация дополнительных образовательных услуг	Руководство кружковой, факультативной, студийной работой <i>(наличие программы – 6 баллов)</i>	до 6 баллов
18.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения	Использование интернет-ресурсов <i>(создание и размещение на сайте учреждения мультимедийных презентаций, продуктов детской деятельности)</i>	до 8 баллов
19.	Создание материально-технических условий учебно-воспитательного процесса.	Обновление предметно-развивающей среды <i>(оформительские работы -3 балла, изготовление пособий – 3 балла)</i>	до 6 баллов
Педагог дополнительного образования			
1.	Наличие системы работы с документами	Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны заместителей директора, контролирующих органов по работе с документацией.	3-7
2.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям», публикации в профессиональной прессе	3-7
3.	Наличие диагностической работы	Наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и	2-5

		состоянии семейного воспитания учащихся.	
4.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов	школьный	3-7
		муниципальный	4-8
		краевой	9-12
		всероссийский	13-15
5.	Наличие системы работы с документами	Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны заместителей директора, контролирующих органов по работе с документацией.	До 5
6.	Наличие авторской образовательной программы	Наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей гриф соответствия.	5-10
7.	Наличие работы с родителями.	Эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе	3-7
8.	Применение информационных технологий в образовательном процессе	- Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе	3-7
		- Разработка и использование в учебно-воспитательном процессе ЦОРов.	До 5
9.	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм	До 5
10.	Обобщение, распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и региональном уровне.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта:	
		муниципальный	3-7
		краевой	8-12
10.	Методическое обеспечение образовательного процесса	Наличие методических разработок занятий с учащимися, согласно утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.	До 5
11.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Систематическое взаимодействие с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.	До 5
Помощник воспитателя			

1	Эффективность участия в образовательном процессе	Помощь воспитателям в подготовке к праздникам, НОД, открытым мероприятиям.	До 5
		Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса	До 5
		Участие в оформлении зимних и летних участков	До 5
		Активное участие в мероприятиях для воспитанников (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам);	До 5
		Изготовление дидактического материала и помощь в обновлении развивающей среды	До 5
		Соблюдение режима дня, организация и помощь в проведении закаливающих процедур воспитанников	До 6
		Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей	До 3
2	Обеспечение выполнения требований санитарных правил и норм, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам контроля	До 5
3	Ответственное отношение к сохранности имущества	Сохранность при эксплуатации электроприборов, мебели, спец.одежды, инвентаря.	До 5
		Рациональное использование водо-энерго-тепло ресурсов, моющих средств	До 5
4	Корректное взаимодействие с воспитанниками, родителями, сотрудниками	Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей, замечаний по стороны контролирующих организаций	До 3
5	Увеличение объёма выполняемой работы	Подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	До 8
6	Эффективность участия в образовательном процессе	Помощь воспитателям в подготовке к праздникам, занятиям, открытым мероприятиям.	До 5
		Участие в оформлении зимних и летних участков	До 5
		активное участие в мероприятиях для воспитанников (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам);	До 5
		Изготовление дидактического материала и помощь в обновлении	До 5

		развивающей среды	
7	Обеспечение выполнения требований санитарных правил и норм, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	Содержание помещений в соответствии с требованиями санитарной и пожарной инспекций	До 8
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны администрации образовательной организации	До 10
9	Ответственное отношение к сохранности имущества	Строгий контроль за эксплуатацией ТСО, электроприборов, мебели, спец.одежды, инвентаря.	До 5
10	Увеличение объёма выполняемой работы	Подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	До 10
Музыкальный руководитель			
1.	Участие воспитанников в конкурсах. Результативность участия.	Школьный уровень	2-5
		Муниципальный уровень	До 7
		Краевой уровень	До 10
		Всероссийский	До 15
2.	Работа с педагогическим составом	Разработка и проведение мастер-классов, семинаров-практикумов, методических консультаций	До 10
3.	Работа по самообразованию.	Разработка и внедрение в практику работы методических материалов, дидактических средств обучения, тематических презентаций.	До 7
4.	Работа с родителями.	Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворённость качеством услуги.	До 4
5.	Работа с документацией.	Своевременное, правильное оформление документации.	До 3
Библиотекарь			
1	Формирование библиотечного фонда	Пополнение фонда библиотеки.	3-7
		Формирование общешкольного заказа на учебники.	4-8
2	Справочно-библиографическая работа	Оформление тематических, информационных справок, знакомство с новинками методической литературы	2-5
3	Работа с читателями: индивидуальная и массовая.	Организация книжных выставок, полок, литературных викторин, игр и тд.	3-5
		Участие в конкурсах: муниципальный	3-5
		краевой	4-8
		всероссийский	9-12
		Обзорные беседы по прочитанным книгам.	До 5
		Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения.	3-5

5.	За работу с библиотечным фондом учебников (более 5 тыс. книг)	-	до 50% должностно го оклада
----	---	---	-----------------------------------

Технические работники и работники столовой		
	Критерии	Количество баллов
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.	3-5
2	Участие в генеральных уборках, субботниках школы.	1-5
3	Уход за зелеными насаждениями: побелка стволов, обрезание сухих веток. Сенокос.	3-5
4	Оперативность выполнения заявок по недопущению нарушений по санитарным и пожарным требованиям.	4-6
5	Сохранение школьного имущества и имущества обучающихся.	До 5
6	Подготовка помещений и территории школы к новому учебному году, общешкольным мероприятиям.	5-10
7	Выполнение разовых поручений.	2-5
8	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности норм и правил охраны труда.	До 5
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Инициатива и реализация творческих идей.	3-5
10	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	До 5
11	Оказание дополнительных качественных услуг	3-5
12	Процент охвата горячим питанием учащихся и сотрудников	До 5
Заведующий хозяйством		
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	До 5
2	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности норм и правил охраны труда.	До 7
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 10
4	Подготовка школы к новому учебному году, к отопительному сезону, к зиме и др.	До 10
5	Организация и проведение генеральных уборок школы, субботников.	До 5
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов и т.д.)	До 5
7	Грамотное руководство техническим персоналом.	До 5
8	Работа с подрядными организациями, обслуживающими здание.	До 7
9	Эстетическое оформление школьных помещений.	До 5
10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	До 7 До 7

11	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	До 5
12.	Обеспечение безопасности дорожного движения при перевозке учащихся школьным автобусом.	До 20