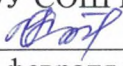




СОГЛАСОВАНО  
Председатель трудового коллектива  
МБОУ СОШ Гайтерского с.п.  
 С.В. Круглова  
«15» февраля 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом И.о. директора  
МБОУ СОШ Гайтерского с.п.  
от «15» февраля 2023 г. № 80-1  
 О.Ю. Пономарева



## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского Муниципального района Хабаровского края**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского Муниципального района Хабаровского края (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 124 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 23.03.2009 № 225 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;

- постановлением администрации Комсомольского муниципального района от 17.07.2015 № 495 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета.

- примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования, подведомственных управлению образования администрации Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 19.09.2019

г. № 1107

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского Муниципального района Хабаровского края

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению из краевого бюджета, бюджета Комсомольского муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее – гарантированный размер оплаты труда).

1.5. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми 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 Учреждения**

### **2.1. Основные условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1.1. Системы оплаты труда работников Учреждения включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам 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 профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены постановлением администрации муниципального района края на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края и постановлением администрации Комсомольского муниципального района.

Установление величины минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы осуществляется учредителем Учреждения.

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

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

- 10 часов в неделю – руководителю Учреждения, осуществляющего в качестве основной цели его деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 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 Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении 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:

- к окладам специалистов, работающих в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте;

- за специфику работы в отдельном Учреждении (отделении, группе, классе);

- повышающий коэффициент молодому специалисту <1>.

2.1.6. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

2.1.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

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

2.1.8. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, составляет 0,25. Перечень должностей работников, которым устанавливается повышающий коэффициент за работу в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, установлен приложением № 3 к настоящему Положению.

2.1.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном Учреждении (отделении, группе,

классе), устанавливаемых работникам Учреждения, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.10. Выплаты компенсационного характера, в указанном разделе 2.8 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района».

2.1.11. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления, указанные в разделе 2.9 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района».

2.1.12. 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.

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

2.1.14. 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 Минздрав-соцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

- за работу в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте;
- за специфику работы в отдельном Учреждении (отделении, группе, классе);
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

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 согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.4. 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 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.5. 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 образовательном Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год по состоянию на 01 сентября (начало учебного года).

2.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же Учреждении руководителем Учреждения, определяется учредителем Учреждения – администрацией Комсомольского муниципального района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – самим Учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя Учреждения по совместительству в другом Учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения администрации Комсомольского муниципального района.

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

2.2.8. 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 правовым актом управления образования администрации Комсомольского муниципального района.

2.2.9. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается в соответствии с Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам учреждения (Приложения 9 к настоящему положению).

### **2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две

ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается следующий повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном Учреждении (отделении, группе, классе).

#### **2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 - 2.5, 2.6, 2.7)**

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

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

- за работу в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте;
- за специфику работы в отдельном Учреждении.

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

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

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 настоящему Положению.

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

- за специфику работы в отдельном Учреждении.

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

2.6.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

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

- за работу в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте;
- за специфику работы в отдельном Учреждении.

## **2.7. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера**

2.7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений системы образования определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными правовыми актами муниципальных бюджетных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района.

2.7.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются администрацией Комсомольского муниципального района.

2.7.4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения и отражается в трудовом договоре.

2.7.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются Учреждением в размере на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.7.6. Выплаты компенсационного характера для руководителей, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением 7 настоящего Положения.

2.7.7. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты за:

- наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов;
- наличие ученой степени доктора наук – 20 процентов;
- наличие ученого звания «доцент» – 10 процентов;
- наличие ученого звания «профессор» – 20 процентов;
- наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, – 10 процентов.

Выплаты за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, устанавливаются:

- 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

Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

К установленному окладу руководителя Учреждения Учредителем может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается учредителем Учреждения по предложению начальника управления образования администрации муниципального района персонально в отношении каждого руководителя с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

2.7.8. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются руководителю Учреждения по решению учредителя, в ведении которого находится муниципальное Учреждение, с учетом достижения показателей муниципальных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности данного Учреждения и его руководителя.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности Учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых управлением образования администрации муниципального района.

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

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению учредителя, в ведении которого находятся Учреждения, может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Хабаровского края, результаты выполнения муниципального задания, отсутствие фактов нарушения бюджетного законодательства при проведении проверок, соблюдение сроков и порядка предоставления статистической и финансовой отчетности, своевременность выплаты заработной платы работникам Учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет 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 учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается администрацией муниципального района, в кратности от 1 до 5, заместителей руководителя, главного бухгалтера – в кратности от 1 до 4.

## **2.8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

2.8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в



муниципальных образовательных Учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.);

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского 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 работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда».

работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

2.8.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» и постановлением главы Комсомольского муниципального района от 07.11.2005 № 216 «Об утверждении Положения о размере, условиях и порядке установления районного коэффициента к заработной плате, пособиям, стипендиям и компенсациям и процентной надбавки к заработной плате, выплачиваемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района» применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.8.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 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. приведенные в приложении 7 настоящего положения, устанавливаются локальным актом Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также 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.

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

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

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) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

2.8.11. Работнику, чья зарплата не достигает установленного уровня минимального размера оплаты труда (федерального или в определенных случаях регионального), выплачивается надбавка (повышающий коэффициент) до гарантированного размера оплаты труда и увеличивается на соответствующие районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Данный вид выплат учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Если работник трудится неполное рабочее время или является совместителем, то его зарплата может быть ниже минимального размера оплаты труда, но минимальный ее порог определяется как часть минимального размера оплаты труда, пропорциональная отработанному времени.

## **2.9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.9.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Учреждения к высокой результативности и качеству труда.

2.9.2. В соответствии с Разъяснением видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных Учреждениях, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат

стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района» в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам Учреждений, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

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 правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

2.9.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в Учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

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

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления Учреждения и утвержденными локальным правовым актом Учреждения.

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

а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в

зависимости от результатов своего труда;

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

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

2.9.6. 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 Учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом Учреждения 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 издает приказ.

2.9.7. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества труда за качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, инициативность, дисциплинированность.

Премияльные выплаты устанавливаются в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

Премия выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.9.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных учреждений образования Комсомольского муниципального района, в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

2.9.9. Выплаты стимулирующего характера Приложение 12 производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, направленных Учреждением на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.9.10. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

## **2.10. Иные вопросы оплаты труда**

2.10.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного Учреждения.

2.10.2. Управление образования администрации Комсомольского муниципального района вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (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 Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

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

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

2.10.5. В систему оплаты труда работников Учреждения включается надбавка до гарантированного размера оплаты труда. Надбавка устанавливается работнику индивидуально в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.10.6. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад руководителя Учреждения.

---

<1> Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год 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 учебного заведения со дня заключения им трудового договора с Учреждением 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.
-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
 К Положению об оплате труда  
 работников Муниципального  
 бюджетного общеобразовательного  
 учреждения средней  
 общеобразовательной школы  
 Гайтерского сельского поселения  
 Комсомольского муниципального  
 района Хабаровского края,  
 утвержденному приказом директора  
 МБОУ СОШ Гайтерского с.п.  
 от «15» февраля 2023 г. № 80-1

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципальных образовательных учреждений, финансирование расходов на оплату труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета, действующие с **01.01.2023г**

№п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб
1.	2	3	4
<b>1.</b>	<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216 н</b>		
1.1	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.1	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	7875
1.1.2	3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	8426
1.1.3	4 квалификационный уровень	Учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед)	8634
<b>2.</b>	<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570</b>		
2.1	Профессиональная квалификационная группа «должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	7059
<b>3.</b>	<b>Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 274н</b>		
3.1	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.1.1	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	7176
<b>4</b>	<b>Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н</b>		
4.1	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»		
4.1.1.	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, дворник, кладовщик, сторож (вахтер)	4456

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципальных образовательных учреждений, финансирование расходов на оплату труда которых осуществляется за счет субвенций из местного бюджета, действующие с **01.01.2023г**

№п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб
1.	2	3	4
1.	<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248 н</b>		
1.1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.1	1 квалификационный уровень	Кухонный работник	3720
1.2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1.2.1	1 квалификационный уровень	Повар 4-5 квалификационного разряда	4369



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
 К Положению об оплате труда  
 работников Муниципального  
 бюджетного общеобразовательного  
 учреждения средней  
 общеобразовательной школы  
 Гайтерского сельского поселения  
 Комсомольского муниципального  
 района Хабаровского края,  
 утвержденному приказом директора  
 МБОУ СОШ Гайтерского с.п.  
 от «15» февраля 2023 г. № 80-1

### РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждения за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», в процентах

Показатели квалификации	ПКГ должностей педагогических работников (приказ от 05.05.2008. № 216н)	Заместители руководителей учреждений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	-
Вторая квалификационная категория	10	-
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук	20	20
Наличие ученого звания «доцент»	10	10
Наличие ученого звания «профессор»	20	20
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
К Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
Гайтерского сельского поселения  
Комсомольского муниципального  
района Хабаровского края,  
утвержденному приказом директора  
МБОУ СОШ Гайтерского с.п.  
от «15» февраля 2023 г. № 80-1

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского Муниципального района Хабаровского края,  
которым устанавливается повышающий коэффициент  
за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности  
Комсомольского муниципального района

Повышающий коэффициент в размере 0,25 устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям следующих работников:

- педагогические работники;
- руководящие работники;
- специалисты, по квалификационным требованиям к должностям которых является необходимым наличие средне-специального или высшего образования, в том числе
  - заместитель директора по административно-хозяйственной работе,
  - инженер,
  - заведующий библиотекой,
  - библиотекарь,
  - главный бухгалтер,
  - заведующий хозяйством,
  - бухгалтер,
  - руководитель структурного подразделения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
 К Положению об оплате труда  
 работников Муниципального  
 бюджетного общеобразовательного  
 учреждения средней  
 общеобразовательной школы  
 Гайтерского сельского поселения  
 Комсомольского муниципального  
 района Хабаровского края,  
 утвержденному приказом директора  
 МБОУ СОШ Гайтерского с.п.  
 от «15» февраля 2023 г. № 80-1

### РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе), устанавливаемые работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского Муниципального района Хабаровского края

№ п/п	Показатели специфики работы	Размеры повышающего коэффициента
1	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях: педагогическим работникам и другим специалистам 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	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
4	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	0,15
5	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
 К Положению об оплате труда  
 работников Муниципального  
 бюджетного общеобразовательного  
 учреждения средней  
 общеобразовательной школы  
 Гайтерского сельского поселения  
 Комсомольского муниципального  
 района Хабаровского края,  
 утвержденному приказом директора  
 МБОУ СОШ Гайтерского с.п.  
 от «15» февраля 2023 г. № 80-1

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

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 1
1	2
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)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
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)

<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>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)</p>
<p>Учитель технологии</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>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)</p>
<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

- Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются администрацией Комсомольского муниципального района Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
К Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
Гайтерского сельского поселения  
Комсомольского муниципального  
района Хабаровского края,  
утвержденному приказом директора  
МБОУ СОШ Гайтерского с.п.  
от «15» февраля 2023 г. № 80-1

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7  
 К Положению об оплате труда  
 работников Муниципального  
 бюджетного общеобразовательного  
 учреждения средней  
 общеобразовательной школы  
 Гайтерского сельского поселения  
 Комсомольского муниципального  
 района Хабаровского края,  
 утвержденному приказом директора  
 МБОУ СОШ Гайтерского с.п.  
 от «15» февраля 2023 г. № 80-1

Размеры доплат за дополнительную работу, не входящих в круг основных обязанностей

№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в % от оклада (должностного оклада)
<b>1. Административный персонал</b>		
1.1.	За ведение документации по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, охране труда и технике безопасности	до 10%
1.2.	За выполнение разовых поручений администрации учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей: - за работу с детьми и населением во внеурочное время с использованием компьютера и сети Интернет; - за качественное и своевременное выполнение работ по подготовке к новому учебному году; - за оформительскую работу: изготовление стендов - за работу на официальном сайте ГМУ (Бас Гов) - за работу на официальном сайте ЕИС -за проекты контрактов, нормативной документации -за работу с казначейством -за изготовление ЭЦП -за оформление больничных листов -за проекты приказов, протоколов -за работу с электронными книжками (отчет СЗВ-ТД) -за подготовку документов для закупок конкурентным способом - За расширенный объем работы в период проверок вышестоящими и контролирующими организациями (набор текста, редактирование текста, ксерокопия и сканирование документов)	до 100%  до 30%  до 50%  до 30% до 30% до 30% до 30% до 10% до 10% до 10% до 10% до 40% до 30%  до 40%
1.3.	За руководство профессионально-методическими объединениями, инновационными группами, педагогическими лабораториями, педагогическими ассоциациями (школьного, районного уровня)	до 30%
1.4.	За подготовку и участие в конкурсе «Учитель года» и других педагогических конкурсах на уровне района, края	до 30%



№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в % от оклада (должностного оклада)
1.5.	За организацию и выполнение работ по защите персональных данных работников, учащихся	до 20%
1.6.	За ведение отчетной документации по питанию учащихся	до 30%
1.7.	За организацию и проведение общешкольных, массовых внешкольных и внеклассных мероприятий	до 50%
1.8.	За руководство и участие в комиссии по распределению стимулирующих выплат	до 5%
1.9.	За привлечение в качестве организаторов, руководителей, членов ГЭК при проведении государственной итоговой аттестации	до 50%
<b>2. Педагогический персонал</b>		
2.1.	1. За проверку тетрадей: 1-4 классы 5-11 классы, в том числе: - по русскому языку и литературе - по математике, физике - по иностранному языку; - по химии, информатике, географии, изобразительному искусству, истории, черчению, обществознанию, ОБЖ, технологии, биологии	до 15%  до 10% до 5% до 5% до 5%
2.2.	За заведование кабинетами: - специализированными кабинетами - универсальными спортивными площадками - учебными мастерскими	до 10% до 20% до 10%
2.3.	За организацию спортивно-массовой работы, внеклассной работы по физическому воспитанию, подготовку школьной команды к различным соревнованиям	до 20%
2.4.	За техническое обслуживание компьютерной техники	до 15%
2.5.	За информационное сопровождение школьного сайта (сбор и редактирование материалов, обновление сайта), работа с электронной почтой учреждения	до 30%
2.6.	За руководство школьным музеем	до 20%
2.7.	За ведение документации по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, охране труда и технике безопасности	до 10%
2.8.	За выполнение разовых поручений администрации учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей	до 70%
2.9.	За организацию работы на пришкольном участке и муниципальных закрепленных территориях	до 10%
2.10.	За руководство и участие в комиссии по распределению стимулирующих выплат, за ведение протоколов заседаний педагогических советов и административных совещаний	до 5%
2.11.	За руководство профессионально-методическими объединениями, инновационными группами,	до 10%

№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в % от оклада (должностного оклада)
	педагогическими лабораториями, педагогическими ассоциациями (школьного, районного уровня)	
2.12.	За подготовку и участие в конкурсе «Учитель года» и других педагогических конкурсах всероссийского и международного уровней	до 30%
2.13.	За совмещение должностей	до 50%
2.14.	За организацию и выполнение работ по защите персональных данных работников, учащихся	до 20%
2.15.	За выполнение обязанностей лаборанта	до 15%
2.16.	За ведение отчетной документации по питанию учащихся	до 30%
2.17.	За организацию и проведение общешкольных, массовых внешкольных и внеклассных мероприятий	до 50%
<b>3. Учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал</b>		
3.1.	За выполнение разовых поручений администрации учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей	до 70%
3.2.	За ведение отчетной документации по питанию учащихся	до 30%
3.3.	За работу с архивом	до 20%
3.4.	За работу по благоустройству территории, за работу по художественно-эстетическому оформлению школы, озеленение, создание снежных городков, катков, хоккейных площадок и др (за конкретно выполненную работу)	до 30%
3.5.	За качественное и своевременное выполнение работ по подготовке к новому учебному году	до 50%
3.6.	За совмещение должностей	до 50%
3.7.	За дополнительную уборку территории во время неблагоприятных погодных условиях, в период ЧС	до 50%
3.8.	За погрузо-разгрузочные работы	до 50%
3.9.	За стирку спецодежды, мягкого инвентаря	до 30%
3.10.	За подготовку зданий к эксплуатации в осенне-зимний период	до 20%
3.11.	За чистку канализационной системы, контейнеров, колодцев, за уборку надворных туалетов	до 50%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8  
К Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
Гайтерского сельского поселения  
Комсомольского муниципального  
района Хабаровского края,  
утвержденному приказом директора  
МБОУ СОШ Гайтерского с.п.  
от «15» февраля 2023 г. № 80-1

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского Муниципального района Хабаровского края

### 1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) работникам производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям Учреждений, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет – 15 процентов;
- от 2 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 30 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 – 4 классов) и другим работникам при стаже работы:

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

1.1.3. Учителям 1 – 4 классов при стаже работы:

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

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам муниципальных бюджетных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района осуществляется за счет средств краевого бюджета, местного бюджета.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

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

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных Учреждениях;
- общеобразовательных Учреждениях;

- профессиональных образовательных Учреждениях;
- образовательных Учреждениях высшего образования;
- Учреждениях дополнительного образования;
- Учреждениях дополнительного профессионального образования;
- Учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- централизованных бухгалтериях муниципальных районов и городских округов Хабаровского края.

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

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

2.1.4. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные 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 Учреждения по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.10.2004 № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

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

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом 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 (из должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

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

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально

отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

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

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителей Учреждений системы образования.

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

---

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9  
К Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
Гайтерского сельского поселения  
Комсомольского муниципального  
района Хабаровского края,  
утвержденному приказом директора  
МБОУ СОШ Гайтерского с.п.  
от «15» февраля 2023 г. № 80-1

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя  
работникам муниципальных бюджетных учреждений системы образования  
Комсомольского муниципального

### Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее – вознаграждение) педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского Муниципального района Хабаровского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования:

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

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательных Учреждений осуществляется за счет средств краевого бюджета.

## 2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. Размер вознаграждения составляет 1000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

- 14 человек и более в классе для муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных в сельском населенном пункте, в том числе в классах компенсирующего обучения;

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше 14 человек, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника. Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, нормативными правовыми актами администрации Комсомольского муниципального района).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10  
К Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
Гайтерского сельского поселения  
Комсомольского муниципального  
района Хабаровского края,  
утвержденному приказом директора  
МБОУ СОШ Гайтерского с.п.  
от «15» февраля 2023 г. № 80-1

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты материальной помощи работникам муниципальных бюджетных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района

### 1. Общие положения

Настоящим Положением устанавливается порядок выплаты материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края

1. Из фонда оплаты труда Учреждения работнику по его письменному заявлению к ежегодному оплачиваемому отпуску или в другое время в течение календарного года выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется **по основному месту работы**.

Работникам Учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (но не более чем по одной ставке).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на день начала отпуска.

2. Работнику, отработавшему в Учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец календарного года и проработавшему в Учреждении не менее трех месяцев, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

3. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5 – 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, проработавшему в Учреждении не менее трех месяцев, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5 – 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) материальная помощь работнику Учреждения не выплачивается.

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производятся.

4. Работникам Учреждения, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически

отработанное время в текущем календарном году, исключая периоды нахождения в указанных отпусках.

5. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда Учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

6. Работникам Учреждения, уволенным в связи с уходом на пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

---



ПРИЛОЖЕНИЕ № 11  
К Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
Гайтерского сельского поселения  
Комсомольского муниципального  
района Хабаровского края,  
утвержденному приказом директора  
МБОУ СОШ Гайтерского с.п.  
от «15» февраля 2023 г. № 80-1

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления **премиальных выплат** по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского Муниципального района Хабаровского края

### 1. Общие положения

1.1 Настоящее положение о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского Муниципального района Хабаровского края разработано в соответствии с постановлениями администрации Комсомольского муниципального района:

-- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района.

1.2 Действие настоящего положения распространяется на муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского Муниципального района Хабаровского края (далее учреждение), подведомственное управлению образования администрации Комсомольского муниципального района

### 2. Порядок и условия премирования работников

2.1 Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников Учреждения за выполняемую работу;

2.2 Выплата премий по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам Учреждения с указанием в нем конкретных размеров премий;

2.3 Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения за определенный период в соответствии с критериями (основаниями) премирования (раздел 2.4, 2.5 настоящего положения)

2.4 Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, единовременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда

2.5 При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

2.6 Работники могут быть премированы и в иных случаях по решению директора учреждения.

2.7 Основанием для издания приказа о назначении премиальной выплаты работнику является служебная записка, подаваемая заместителями директора, заведующим хозяйством с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному сотруднику или группе работников учреждения в зависимости от его (их) личного вклада в результаты работы, состояния исполнительской и трудовой дисциплины.

2.8 Премирование заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно директору, осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной, приносящей доход, деятельности.

### **3. Источники премиальных выплат**

3.1 Премии в учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

3.2 Источником премиальных выплат является экономия фонда оплаты труда по итогам расчетного периода. Премиальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счет средств, полученных от иной, приносящей доход, деятельности

### **4. Заключительные положения**

4.1. Премирование не производится в случаях:

- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствия плана работы, самовольная замена смен работы, другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка);
- нарушение инструкций по охране труда;
- нарушение педагогической этики;
- обоснованные претензии родителей к качеству образовательного процесса;
- неоднократное неисполнение распоряжений директора;
- нарушение или неисполнение Устава школы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12  
К Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
Гайтерского сельского поселения  
Комсомольского муниципального  
района Хабаровского края,  
утвержденному приказом директора  
МБОУ СОШ Гайтерского с.п.  
от «15» февраля 2023 г. № 80-1

**Положение**  
**об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты**  
**работы, за качество выполняемых работ работникам Муниципального**  
**общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы**  
**Гайтерского сельского поселения**  
**Комсомольского муниципального района Хабаровского края**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии:

-- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района.

1.2. Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Гайтерского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение).

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы Учреждения, создания благоприятных условий для предоставления качественных образовательных услуг.

**2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы назначаются комиссией по

установлению размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Комиссия).

2.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения. В состав Комиссии включаются:

- директор Учреждения;
- заместители руководителя Учреждения;
- члены выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения;
- члены коллектива Учреждения.

2.3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения;
- назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

2.5. Комиссия выбирает из своего числа председателя и секретаря Комиссии. Заместители руководителя представляют в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников Учреждения на основании представленных рейтинговых листов, принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.6. Размер выплаты за качество выполняемых работ работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями качества выполняемых работ работников Учреждения, определенных настоящим Положением.

2.7. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями интенсивности и высоких результатов работы работников Учреждения, определенных настоящим Положением.

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться за счет привлеченных внебюджетных средств.

2.8. Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения утверждается приказом директора Учреждения на основании решения Комиссии.

2.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

2.10. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются:

- в баллах, переведенных в денежное выражение, общий объем всех выплат для каждого работника максимальным размером не ограничивается.

2.11. Установление, пересмотр размеров поощрительных выплат педагогическим работникам происходит один раз в месяц, график заседаний специальной открытой комиссии определяется периодичностью оценки качества труда по профилям работников учреждения, предусмотренных в Критериях.

В Учреждении устанавливается фиксированная стоимость одного балла на очередной финансовый год, которая определяется с учетом объема бюджетных средств, предназначенных на установление стимулирующих выплат.

2.11. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

2.12. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут уменьшаться или отменяются полностью при:

- невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;
- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;

- отрицательной оценке деятельности Учреждения;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов;
- наличии несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершению финансового года);
- некачественном выполнении поручений директора Учреждения.

2.13. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляются приказом директора Учреждения.

2.14. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты.

2.15. Протокол решения Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников Учреждения.

**Критерии и показатели оценки результативности деятельности педагогических работников образовательного учреждения:**  
**- педагогические работники**

**Показатели эффективности деятельности учителя**

<b>№</b>	<b>Показатель</b>	<b>Критерий</b>	<b>Значение критерия</b>	<b>Схема расчета</b>	<b>Шкала оценивания</b>
1	Уровень достижения обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях)		Наличие обучающихся – победителей или призеров предметных олимпиад.  <i>Участие в олимпиадах только 1 раз. Если один и тот же ребенок, то учитываем учителю по максимальному баллу.</i>  Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня.	<u>Всероссийский уровень:</u> Победитель – 25 баллов Призер – 20 баллов  <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 15 баллов Призер – 10 баллов  <u>Районный уровень:</u>  <u>Победитель – 10 баллов</u> <u>Призер – 5 баллов</u>  <u>Участие в конференции любого уровня – 5 баллов</u>  <u>Победитель – 10 баллов</u> <u>Призер (районный уровень) – 7 баллов</u>  <u>Региональный уровень – 10 баллов</u> <u>Всероссийский и международный уровни – 15 баллов</u>
2	Результативность методической и	1. Представление результатов	1. Уровень и статус учителя с информацией о	1. Документальное подтверждение участия в мероприятиях	<u>Всероссийский уровень – 10 баллов</u>

<p><b>опытно – экспериментальной деятельности учителя</b></p>	<p>исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня</p>	<p>самостоятельном собственном исследовании в научных конференциях 2. Результатирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения</p> <p>3. Количество оформленных дидактических разработок, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе другими педагогами</p>	<p>соответствующего уровня в статусе докладчика или участника</p> <p>2. Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы, единственный автор инновации, участник внедрения инновации)</p> <p>3. Количество оформленных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий принятых педагогическим советом к применению в образовательном процессе другими педагогами</p>	<p>Районный уровень – 5 баллов Школьный уровень – 2 балла</p>
<p><b>3</b></p> <p><b>Обучение способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя</b></p>	<p>Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка</p>	<p>Уровень программы повышения квалификации и / или профессиональной подготовки</p>	<p>Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении, свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя в отчетный период</p>	<p>Максимальный балл – 3 балла Обучение на курсах повышения или переподготовка – 3 балла</p>
<p><b>4</b></p> <p><b>Результативность презентации собственной педагогической деятельности</b></p>	<p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)</p>	<p>1. Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней <i>При наличии дипломов (сертификатов) нескольких уровней по одной и той же теме</i></p>	<p>1. Всероссийский уровень: 1 место – 50 баллов 2,3 место – 45 баллов</p> <p>Районный уровень: 1 место – 15 баллов 2/3 место – 5/10 баллов</p> <p>Краевой уровень 1 место – 20 баллов</p>	<p>Максимальный балл – 3 балла Обучение на курсах повышения или переподготовка – 3 балла</p>

		<p>2. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах</p>	<p>засчитывается максимальный балл (один раз)</p> <p>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события.</p> <p>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</p>		<p>2/3 место – 10/15 баллов 2. Участие в семинарах по предмету районного уровня – 5 баллов каждый</p> <p>Мастер-классы – 5 баллов каждый</p> <p>Открытые уроки, внеклассные мероприятия – 3 балла каждый (школьный)</p> <p>5 баллов каждый (районный)</p> <p>100% - 7 баллов 80% - 5 баллов 60% - 3 балла, менее 60% - 0 баллов</p>
5	<p><b>Уровень исполнительской дисциплины</b></p>	<p>Степень своевременности и качества предоставляемой информации (документации и др), выполнение работ, отношение к выполнению своих обязанностей</p>	<p>Справки ВШК, приказы % выполнения должностных обязанностей</p>		
6	<p><b>Организация воспитательной деятельности</b></p>	<p>1. Участие класса в классных, школьных мероприятиях</p>	<p>Творческий и креативный подход к подготовке класса к классным, общешкольным мероприятиям. Исполнительская дисциплина.</p>		<p>Творческий и креативный подход к подготовке мероприятия – 10 баллов</p>



			Отчетность: фотоотчет, самоанализ мероприятий		Организатор мероприятия классного / школьного 8/10 баллов Активное участие – 7 баллов Зритель мероприятия – 1 балл
	2. Результативное участие классного руководителя в профессиональных конкурсах (муниципальный, региональный и Всероссийские уровни)	Документарное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня (копии документов сдать ЗД по УВР)			От 1 до 10 баллов в зависимости от уровня)
	3. Соблюдение обязанностей обучающихся: наличие школьной формы, выполнение правил внутреннего распорядка, соблюдение правил техники безопасности, запрет использования мобильных телефонов	Справка от ЗД по УВР			1 балл
	4. Профилактика буллинга в классе (отсутствие жестокости и насилия в классе)	Ведение классной документации, справки, отражение результатов работы в справках и в планах воспитательной работы	Проведение просветительской работы, индивидуальное консультирование учащихся, родителей, психологическая помощь		От 5 до 10 баллов

		<p>5. Сопровождение детей группы риска</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выстраивание индивидуальных маршрутов для организации учебно-воспитательной работы для учащихся, родителей;</li> <li>- посещение семей группы риска на дому</li> <li>- оказание консультативной психологической помощи учащимся и родителям</li> </ul>		<p>Отражение работы с детьми группой риска в планах воспитательной работы, предоставление актов посещения</p>	<p>от 10 до 20 баллов</p> <p>15 баллов</p> <p>От 5 до 10 баллов</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

**- заместители директора по УВР**

№	Показатели	Баллы
1	Выполнение плана внутришкольного контроля, методической работы	0 - 3
2	<u>Высокий</u> уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	0 - 3
3	Организация предпрофильного и профильного обучения	0 - 3
5	Сохранение контингента учащихся в 1—11 классах	0 - 2
6	Качественный состав педагогических кадров, работа с молодыми специалистами	0 - 2
7	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0 - 4
8	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, исполнительская дисциплина	0 - 2
	<u>Высокий</u> уровень организации аттестации педагогических работников школы	0 - 4
9	Подготовка и участие в конкурсах педмастерства (школьный, районный)	0 - 3
10	Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения, участие в пилотных проектах или исследованиях	0 - 2
11	Участие во внешних проектах, участие в сетевом взаимодействии	0 - 2
12	Выполнение плана воспитательной работы	0 - 2
	<u>Высокий</u> уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательного процесса	0 - 2
13	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (органы ученического самоуправления и т.д.)	0 - 2
14	Поддержание благоприятного психологического климата	0 - 1
15	Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей, занятость детей во внеурочное и каникулярное время, (увеличение и (или) сохранение числа кружков, секций, и других форм по различным направлениям и видам деятельности)	0 - 2
16	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы)	0 - 1
17	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	0 - 2
18	Исполнительская дисциплина	0 - 2
19	Участие в конкурсах: - районный - краевой - всероссийский	0 - 1 0 - 2 0 - 3

- главный бухгалтер

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Метод оценки (баллы)
1	<b>Уровень исполнительской дисциплины:</b>		
1.1.	Своевременное и качественное выполнение поручений директора.	выполнено/не выполнено	0-3
1.2.	Своевременное и качественное представление годовой бюджетной отчетности	выполнено/не выполнено	0-3
2.	Своевременное и качественное формирование информационной системы бюджетного учета и отчетности.	выполнено/не выполнено	0-3
3.	Обеспечение исполнения бюджета (муниципального задания) с соблюдением требования законодательства.	анализ и оценка актов ревизии вышестоящих организаций	0-2
4.	Своевременное и качественное ведение документации, правильность формирования, оформление, шифровка в соответствии с номенклатурой дел, обеспечение сохранности и сдача в архив.	выполнено/не выполнено	0-2
5.	Обеспечение ведения бухгалтерского (бюджетного) учета согласно инструкции по бюджетному (бухгалтерскому) учету, утвержденной министерством финансов Российской Федерации.	выполнено/не выполнено	0-3
6.	Итоги внешних контрольных мероприятий.	с нарушениями - 0, без нарушений -20	0-2
7.	Своевременное размещение информации на сайтах	Выполнено/не выполнено	0-2

- бухгалтер

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Метод оценки (баллы)
1	<b>Уровень исполнительской дисциплины:</b>		
1.1.	Своевременное и качественное выполнение поручений главного бухгалтера.	выполнено/не выполнено	0-4
1.2.	Своевременное и качественное представление месячной, квартальной, годовой бюджетной отчетности	выполнено/не выполнено	0-4
2.	Своевременное и качественное ведение документации, правильность формирования, оформление, шифровка в соответствии с номенклатурой дел, обеспечение сохранности и сдача в архив.	выполнено/не выполнено	0-3
3.	Обеспечение ведения бухгалтерского (бюджетного) учета согласно инструкции по бюджетному (бухгалтерскому) учету, утвержденной министерством финансов Российской Федерации.	выполнено/не выполнено	0-3

- социальный педагог

№	Показатели	Баллы
<b>1</b>	<b>Работа с детьми целевой группы</b>	
1.1	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	0 - 1
1.2	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в ПДН и отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися; проведение профилактической работы	0 - 2
1.3	Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и сверстниками, обучение навыкам бесконфликтного поведения	0 - 1
1.4	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учебы время	0 - 1
1.5	Педагогическое сопровождение детей из неблагополучных семей (достижение качества и результативности обучения и воспитания)	0 - 2
<b>2</b>	<b>Работа с родителями</b>	
2.1	Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и родителями, обучение навыкам бесконфликтного поведения, воспитания ребенка	0 - 1
2.2	Взаимодействие с КДН для предупреждения возникновения жестокого обращения с ребенком (отсутствие случаев жестокого обращения с ребенком)	0 - 2
2.3	Вовлечение родителей в школьную жизнь	0 - 1
2.4	Обследование условий проживания детей, определение препятствий и факторов риска для его развития и обучения, обеспечение ресурсов для преодоления проблем ребенка в его ближайшем окружении (родственники, друзья, специалисты)	0 - 2
<b>3</b>	<b>Работа со специалистами различных ведомств и служб</b>	
3.1	Инициирование принятия решения по выводу ребенка из социально опасного положения. Установление партнерских связей с субъектами системы профилактики (КДН, опека, социальная защита и др.), совместное определение полномочий, возможностей и зон ответственности сторон	0 - 2
3.2	Представление интересов детей целевой группы в различных инстанциях (суды, КДН, совет профилактики)	
3.3	Организация питания детей и малоимущих и многодетных семей	0 - 2
<b>4</b>	<b>Работа с педагогическим коллективом</b>	
4.1	Участие в медико-педагогическом консилиуме образовательного учреждения. Консультация педагогов и администрации учреждения по вопросам создания безопасной педагогической среды для обучающихся, обеспечения охраны их жизни и здоровья, правовым вопросам и проблемам социального воспитания	0 - 1
4.2	Консультация и методическое сопровождение педагогических работников образовательного учреждения по вопросам вывода и профилактики социально опасного положения детей	0 - 1

**- педагог дополнительного образования**

№	Показатели	Баллы
	<b><i>Качественные показатели профессиональной деятельности</i></b>	
1	Увеличение и (или) сохранение контингента	0 – 2
2	Разработка новых программ, направлений дополнительного образования с учётом специфики интересов учащихся, изучение их потребностей, творческой деятельности	0 – 2
3	Наличие новых разработок, технологий, методик в поиске и поддержке талантливых учащихся	0 – 2
4	Наличие призов в конкурсах различных уровней	0 – 2
5	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.	0 – 2
6	Участие в общественных мероприятиях школы	0 – 2
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, групповых форм работы, ведение индивидуальных карт развития ребенка)	0 – 1
8	Соблюдение трудовой дисциплины и режима работы учреждения	0 – 1
9	Участие в районных, краевых, всероссийских конкурсах	0 – 2
10	Активное использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ в учебном процессе	0 – 2
11	Участие в сетевых сообществах педагогов	0 – 1
12	Систематичность повышения квалификации, профессиональной подготовки	0 – 1

**- библиотекаря**

№	Показатели	Баллы
1	<b><i>Результативность профессиональной деятельности</i></b>	
2	Обеспечение комплектом учебников, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося	0 – 2
3	Обновления фонда учебной литературы школьной библиотеки, динамика поступления новой литературы	0 – 1
4	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, участие в общешкольных мероприятиях	0 – 1
5	Положительная динамика посещений библиотеки. Наличие процедур изучения читательского спроса, принятие участия в мероприятиях (школа, район), проведение выставок	0 – 2
6	Наличие и укомплектованность медиатеки	0 – 1
7	Оформление тематических выставок	0 – 2
8	Мероприятия по сохранности учебного фонда	0 – 1
	<b><i>Эффективность профессиональной деятельности</i></b>	
9	Состояние учебного фонда	0 – 2
10	Исполнительская дисциплина	0 – 2
11	Качественный подход к подготовке отчетов, качество заполнения документации	0 – 2

- педагог-психолог (логопед)

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Метод оценки (баллы)
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	выполнено/не выполнено	0-3
2	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	выполнено/не выполнено	0-3
3	Проведение консультаций для учителей	выполнено/не выполнено	0-4
4	Проведение консультаций для родителей	выполнено/не выполнено	0-2
5	Организация и проведение тематических мероприятий	выполнено/не выполнено	0-3
6	Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы	выполнено/не выполнено	0-2
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, своевременность и качество представления документации и отчетности, планов, нормативных документов, программ)	выполнено/не выполнено	0-3

**- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, вахтер, сторож**

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Метод оценки (баллы)
1	<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1,1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оперативность и качество выполнения заявок;</li> <li>- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;</li> <li>- осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий;</li> <li>- качественная подготовка к новому учебному году;</li> <li>- качественная работа по оснащению, ремонту, монтажу хозяйственного оборудования;</li> <li>- качественная разработка документации по электробезопасности;</li> <li>- качественное проведение генеральных уборок помещений, тротуаров и площадей, прилегающих к учреждению, содержания участка, помещения в соответствии с требованиями СанПин;</li> <li>- качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории учреждения, обрезка деревьев, покос травы;</li> <li>- качественная уборка крупного мусора с территории, уборка снега после сильного снегопада;</li> <li>- своевременное обеспечение доступа к зданию учреждения и выходам эвакуации в зимнее время;</li> <li>- качественная работа по обеспечению сохранности имущества учреждения;</li> <li>- качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию;</li> <li>- отсутствие травматизма участников образовательного процесса;</li> <li>- активное участие в общественных мероприятиях учреждения;</li> <li>- за выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанные с деятельностью учреждения</li> </ul>	выполнено/ не выполнено	до 1 баллов за каждый показатель направления
2	<b>Степень ответственности в отношении трудовой дисциплины</b>		
2,1	Доля нарушений трудовой дисциплины	выполнено/ не выполнено	0-2
3	<b>Уровень соблюдения норм охраны труда и техники безопасности</b>		
3,1	Своевременное прохождение инструктажа по охране труда	выполнено/ не выполнено	0-2
4	<b>Уровень коммуникативной культуры</b>		
4,1	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), коллег	выполнено/ не выполнено	0-2
5	<b>Исполнительская дисциплина</b>		
5,1	<ul style="list-style-type: none"> <li>-отсутствие дисциплинарных взысканий, административных наказаний;</li> <li>- отсутствие пропусков без уважительных причин;</li> <li>- отсутствие листов нетрудоспособности в течение отчетного периода</li> </ul>	выполнено/ не выполнено	0-2



**-повар, кухонный работник**

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Метод оценки (баллы)
<b>1</b>	<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранность и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания по результатам контроля;</li> <li>- осуществление контроля за питанием детей, учет мнения по качеству питания со стороны администрации учреждения, родителей (законных представителей воспитанников, учащихся);</li> <li>- качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СЭС;</li> <li>- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;</li> <li>- качественный контроль за качеством продуктов питания;</li> <li>- высокие оценки бракеражной комиссии (ответственного по питанию) по качеству приготовления блюд;</li> <li>- активное участие в общественных мероприятиях учреждения;</li> <li>- качественная подготовка к новому учебному году;</li> <li>- отсутствие травматизма участников образовательного процесса;</li> <li>- за выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанные с деятельностью учреждения;</li> <li>- качественная работа по обеспечению сохранности имущества учреждения;</li> <li>- осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий</li> </ul>	выполнено/не выполнено	до 2 баллов за каждый показатель направления
<b>2</b>	<b>Степень ответственности в отношении трудовой дисциплины</b>		
2.1.	Доля нарушений трудовой дисциплины	выполнено/не выполнено	0-2
<b>3</b>	<b>Уровень соблюдения норм охраны труда и техники безопасности</b>		
3.1.	Своевременное прохождение инструктажа по охране труда	выполнено/не выполнено	0-2
<b>4</b>	<b>Уровень коммуникативной культуры</b>		
4.1.	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), коллег	выполнено/не выполнено	0-2
<b>5</b>	<b>Исполнительская дисциплина</b>		
5.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие дисциплинарных взысканий, административных наказаний;</li> <li>- отсутствие пропусков без уважительных причин;</li> <li>- отсутствие листов нетрудоспособности в течение отчетного периода</li> </ul>	выполнено/не выполнено	0-2