


УТВЕРЖДЕНО 
приказом директора учреждения
от 28.06.2024 № 231-Д

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 2 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 28.06.2019 № 262-пр «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края», приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 № 31 «Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края», постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 08.08.2014 № 812 «Об утверждении Перечней показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений (организаций) Амурского муниципального района Хабаровского края», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11 (далее – Единые рекомендации).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее - работники, учреждения, управление образования, молодежной политики и спорта соответственно) за счет средств краевого и районного бюджетов, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и районного бюджетов.

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 учреждений предельными размерами не огра-

ничивается.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждений.

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

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

- от 05.05.2008 № 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»;
- от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Должности по ПКГ и квалификационным уровням должны соответствовать уставным целям учреждений 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, указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

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;

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

2.1.4. Преподавательская (педагогическая) работа работников, указанных в подпункте 2.1.3 пункта 2.1 настоящего раздела, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская (педагогическая) работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

2.1.5. Выплаты компенсационного характера (пункт 2.9 настоящего раздела) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского

края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края».

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.10 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края».

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

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

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

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

2.2.2.1. За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах.

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

2.2.2.3. Молодому специалисту.

2.2.3. Выплаты начисляются с учетом установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки, ставки заработной платы.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

2.2.7. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и ус-

танавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, заместителем руководителя определяется управлением образования, молодежной политики и спорта, а других работников, ведущих ее помимо основной работы - самим учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только по согласованию с управлением образования, молодежной политики и спорта.

2.2.9. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образования, молодежной политики и спорта), привлекаемых для педагогической работы в учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

2.2.10. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом Минобрнауки Хабаровского края от 21.11.2023 N 76 «Об утверждении Положения об оплате труда отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и апелляционную комиссии при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Хабаровском крае, и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты министерства образования и науки Хабаровского края».

2.2.11. Размер и порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, привлекаемым в пункты проведения экзаменов при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ППЭ, ГИА-9 и ГИА-11 соответственно) в Хабаровском крае, для выполнения функций членов государственной экзаменационной комиссии, руководителей ППЭ, организаторов в аудитории, организаторов вне аудитории, технических специалистов, ассистентов, специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ по химии, экзаменаторов-собеседников для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме устанавливаются приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 07.11.2018 № 43 «Об утверждении Положения о порядке и размере выплаты компенсации за время исполнения обязанностей педагогическими работниками, привлекаемыми в пункты проведения экзаменов при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Хабаровском крае».

2.2.12. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о начислении и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 3 к настоящему Положению).

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

«педагог-наставник» - 30%;

«педагог-методист» - 20%.

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

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и в три ПКГ соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

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

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе).

2.3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений:

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (к окладам руководящих работников, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом).

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе).

2.4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

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

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общепрофессиональным профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Приложением № 4 к настоящему Положению.

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

- за специфику работы в отдельном учреждении.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинема-

тографии.

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».

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

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах.

- за специфику работы в отдельном учреждении.

2.6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.7. Порядок и условия оплаты труда медицинских и фармацевтических работников:

2.7.1. Должности медицинских и фармацевтических работников включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.7.2. К должностным окладам медицинских и фармацевтических работников устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах.

- за специфику работы в отдельном учреждении.

2.7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.7.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.8. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и, главного бухгалтера.

2.8.1. Заработная плата, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта, определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами управления образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

2.8.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются учреждением в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.8.3. Выплаты компенсационного характера для заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.8.4. Выплаты стимулирующего характера для, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в соответствии с

пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.8.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты к ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ) в процентах приведены в Приложении 5 к настоящему положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ) - 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 и ведомственные знаки отличия (почетная грамота РФ) начисляются с учетом установленной учебной нагрузки.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным управлением образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края в кратности от 1 до 4.

2.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края», в учреждениях, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края, 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 работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника - за проверку тетрадей, заведение кабинетом, вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»), и т.д.).

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в Приложении 2 к настоящему положению

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

2.9.3. 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.

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.

2.9.4. 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» применяются районные коэффициенты за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока и процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока. Размеры установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края и решением Собрания депутатов Амурского муниципального района Хабаровского края от 10.09.2014 № 100 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурского муниципального района».

2.9.5. 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, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в дру-

гих условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9.6. 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.

2.9.7. 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; вознаграждение за выполнение функций классного руководителя и др. устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.9.8. 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 работников сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.9.9. 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.

2.9.10. 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.

2.10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

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

2.10.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края» в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания «заслуженный», «народный» и другие почетные звания и ведомственные знаки отличия (почетная грамота РФ);

- выплаты за качество выполняемых работ;

- за работу в сельской местности;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- выплаты за классность водителям автомобиля;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- молодому специалисту <*>;

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

Статус молодого специалиста возникает у выпускника 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 другое учреждение, осуществляющее 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.

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

Размер выплаты педагогическим работникам, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, составляет 25%.

- материальная помощь.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ), устанавливаемых работникам учреждения, приведены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения ат-

тестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ) - 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 (Приложение № 6 к настоящему Положению).

2.10.3. 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.

2.10.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения в соответствии с Перечнями показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений (организаций) Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденными постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 08.08.2014 № 812.

Конкретные показатели эффективности деятельности работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта по должностям и типам учреждений, позволяющие оценить результативность и качество работы, разработанные с участием представительного органа, установлены в Приложении № 10 к настоящему Положению.

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

2.10.5.1. Объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.

2.10.5.2. Предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.

2.10.5.3. Адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации.

2.10.5.4. Своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата.

2.10.5.5. Прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.10.6. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выпол-

няемых работ 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 работникам за качество выполняемых работ оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

2.10.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 7 к настоящему Положению).

2.10.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления премияльных выплат по итогам работы работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 9 к настоящему Положению).

2.10.9. Из фонда оплаты труда работникам выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи установлены Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 8 к настоящему Положению).

2.10.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников учреждений.

2.10.11. 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.

2.11. Другие вопросы оплаты труда.

2.11.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения, включает в себя все должности (профессии рабочих) данного учреждения и согласовывается с управлением образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

2.11.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений составляет не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, с учетом положений муниципальной Программы «Управление муниципальными финансами», утвержденной постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 16.08.2013 № 832, устанавливается Управлением образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

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

вии с законодательством Российской Федерации.

2.11.4. 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).

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
учреждения

РАЗМЕРЫ

минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8792
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя, ассистент, воспитатель	5541
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
3.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5717
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь-машинистка, экспедитор, калькулятор, кассир, архивариус	4297
5.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
5.1.	1 квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, лаборант	5605
5.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом, старший лаборант	6165
5.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	6724

1	2	3	4
5.4.	4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего), механик	6911
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
6.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, специалист в сфере закупок, программист, инженер (инженер-сметчик), инженер по охране труда, системный администратор, техник по обслуживанию АПС, инженер по надзору за строительством	6540
7.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
7.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: (гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), истопник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кухонный рабочий)	4062
7.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4484
8.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
8.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: (водитель автомобиля, плотник, электрик, повар, электросварщик, токарь, электромеханик, сантехник, слесарь-сантехник, машинист котельной)	4581
8.2.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	5263
8.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС	5750
8.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (водитель)	7566
9	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
9.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	14561
10.	Профессиональная квалификационная группа должностей		

1	2	3	4
	работников культуры		
10.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры. Искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор	5717
10.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры. Искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	6434
11.	Профессиональная квалификационная группа профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
11.1	2 квалификационный уровень	механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС	5594
12.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
12.1.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	6066
12.2	4 квалификационный уровень	фельдшер	6618
13.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников для дошкольных учреждений, общеобразовательных учреждений, бюджетных и автономных учреждений дополнительного образования и прочих учреждений системы образования		
13.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8317
13.2.	2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9036
13.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9668
13.4.	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9907
14.	Должности не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей		
14.1.		специалист по охране труда, специалист по антитеррористической защите и безопасности	6540
14.2.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9907

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников учреждения

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

п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
	2	3
	<p>За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность:</p> <p>педагогическим работникам <*></p> <p>другим работникам <*></p>	0,2 0,15
	<p>За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением:</p> <p>медицинским работникам</p> <p>педагогическим работникам</p> <p>другим работникам <**></p>	0,3 0,2 0,15
	За работу в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,2
	За особые условия работы в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,5 - 0,75
	За работу в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима	0,1 - 0,15
	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
	Учителям и преподавателям национального языка и литературы образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начально-	0,15

	2	3
	го общего, основного общего и (или) среднего общего образования, образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	
0.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ

о начислении и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 2 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее – вознаграждение) муниципальных бюджетных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в соответствии с Законом Хабаровского края от 18.12.2019 № 42 «О субвенциях из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов (городских округов) Хабаровского края на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях».

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

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

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета:

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

- 25 человек и более в классе – для муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных в городском населенном пункте, за исключением классов компенсирующего обучения;

- 15 человек и более в классах компенсирующего обучения – для муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных в городском населенном пункте;

- 14 человек и более в классах — для муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных в сельском населенном пункте, в том числе в классах компенсирующего обучения.

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в абзацах втором, третьем и четвертом настоящего пункта, 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. За счет средств федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классе-комплекте) независимо от количества обучающихся, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

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

2.3. 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 края).

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников учреждения

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

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

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников учреждения

РАЗМЕРЫ
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию

Показатели квалификации	Педагогические работники
Высшая квалификационная категория	75
Первая квалификационная категория	15

РАЗМЕРЫ
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий в процентах

Показатели квалификации	Педагогические работники, руководители учреждений, руководители структурных подразделений
Наличие ученой степени кандидата наук	10
Наличие ученой степени доктора наук	20
Наличие ученого звания «доцент»	10
Наличие ученого звания «профессор»	20
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ)	10

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников учреждения

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)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограничен-

1	2
	ными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
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	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
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
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования
Методист (включая старшего)	Инструктор методист (включая старшего)

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

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата) работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (далее - учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

1.1.1. Заместителям руководителей (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 производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта, осуществляется за счет средств краевого и районного бюджетов.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты, 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, остав-

шихся без попечения родителей;

- муниципальном казенном учреждении информационно-методическом центре г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края;
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

2.1.2. Время обучения работников учреждения в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях 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. 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 выплаты, принимает руководитель учреждения по рекомендации комиссии, утвержденной приказом 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 выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

3.1. Стаж работы для выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности.

4. Порядок начисления и выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.1. Выплата устанавливается по основному месту работы.

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

4.3. Выплата учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Выплата производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты на-

ступило 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, новая выплата производится по окончании указанных периодов.

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

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты у работников возлагается на руководителя учреждения.

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

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 2 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок, условия и размер выплаты материальной помощи работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам по основному месту работы на основании заключенного трудового договора на срок более одного года.

1.3. Материальная помощь выплачивается один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без начислений районного коэффициента и процентной надбавки за работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего востока.

1.4. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам осуществляется в пределах средств учреждения направленных на оплату труда.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь выплачивается работнику учреждения по личному заявлению как правило, к отпуску в течение текущего календарного года.

2.2. Работникам учреждения, числящимся в штате на конец года и проработавшим в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

2.3. При увольнении, работнику, не реализовавшему право на выплату материальной помощи, таковая выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Работнику учреждения, уволенного за виновные действия, материальная помощь не выплачивается.

2.4. Работникам учреждения, увольняющимся в связи с выходом на пенсию, а также, работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.5. Работникам учреждения, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках, отпуске по уходу за ребенком, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году (исключая период нахождения в указанных отпусках).

2.6. В случае деления ежегодного оплачиваемого отпуска, выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.

2.7. Работникам учреждения, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 2 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодёжной политики и спорта Амурского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок премирования работников по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ:

Премия работников устанавливается приказом руководителя учреждения образования на основании решения Комиссии, осуществляющей свою работу в соответствии с Положением о Комиссии по оценке работы работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодёжной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

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

2. Порядок установления премиальных выплат

2.1. Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу на основе индивидуальной оценки работника и его личного вклада.

2.2. Выплата премий по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам учреждения производится по решению комиссии на основании приказа с указанием в нем конкретных размеров премий.

2.3. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения за определенный период.

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

2.5. Для установления премии в Комиссию предоставляется справка о финансовых средствах по учреждению.

2.6. Премиальные выплаты устанавливаются:

- по итогам работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

2.3. Размер премиальных выплат не ограничен и выплачивается работнику в пределах фонда оплаты труда по приказу руководителя учреждения.

2.4 Выплата премии по итогам работы не устанавливается при наличии дисциплинарного взыскания.

3. Показатели премирования

3.1. За выполнение особо важных и срочных работ:

- своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году;
- подготовка и участие во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях;
- проведение летней оздоровительной кампании и др.

3.2. По итогам работы за определенный период за (учебный год; за календарный год):

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

4. Источники премиальных выплат

4.1. Премии в учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

4.2. Источником премиальных выплат является фонд стимулирования и экономия фонда оплаты труда по итогам расчетного периода.

Премии могут устанавливаться, в том числе, за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

ПОЛОЖЕНИЕ
**об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального бюд-
жетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа**
№ 2 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденного постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 22.11.2023 № 835.

1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и эффективности работы, инновационной деятельности, повышению качества образовательных услуг.

1.3. Размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются комиссией по оценке деятельности работников (далее - Комиссия) в соответствии с Критериями оценки результатов деятельности работников, измеряемыми качественными и количественными показателями.

1.4. Комиссия осуществляет свою работу в соответствии с Положением о комиссии по оценке деятельности работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края. Положение и состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.5. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится по приказу руководителя учреждения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

1.9. Для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, работник учреждения предоставляет руководителю в соответствии с Критериями оценки деятельности работников и показателями качества выполняемых работ, информацию, обосновывающую выставленный процент не позднее 10-ти дней до начала заседания Комиссии.

1.10. Фонд оплаты труда для стимулирования за качество выполняемых работ определяется учреждением самостоятельно в зависимости от финансовых результатов и распределяется между категориями персонала пропорционально удельному весу штатных единиц каждой категории в общем количестве штатных единиц по учреждению.

Общая сумма, выделенная для данных выплат в категории персонала, делится на суммарное количество набранных баллов всеми работниками в категории. Таким образом, полученное число является стоимостью балла.

1.11. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюд-

жетных ассигнований направленных на оплату труда в учреждении.

Критерии оценки результатов деятельности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №2 г.Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края

1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по УВР, ВР

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	<p>Представление собственного управленческого опыта на мероприятиях: коллегиях управления образования, при главе, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня.</p> <p>Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.</p>	Ежеквартальный	2
2.	<p>Сопровождение педагогов по обобщению, распространению опыта инновационной педагогической деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внесение в банк данных инновационной деятельности; - количество открытых уроков (мастер-классов) педагогов в очной форме. 	Ежеквартальный	5
	муниципальный уровень	наличие	1,5
	региональный уровень	наличие	1,5
	всероссийский уровень	наличие	2
3.	Положительная динамика количества педагогических работников, прошедших аттестацию на первую и высшую квалификационную категорию.	1 раз в год	2

4.	Наличие призеров и победителей всероссийской олимпиады школьников/ для общеобразовательных учреждений 1 ступени обучения – наличие призеров и победителей олимпиад, в том числе интернет-олимпиады, онлайн-олимпиады.	1 раз в год	6
	муниципальный этап /муниципальный уровень	наличие	2
	краевой этап/региональный уровень	наличие	2
	заключительный этап/всероссийский уровень/международный уровень	наличие	3
5.	Наличие призеров и победителей в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах (в том числе рекомендованных УОМПиС, Минпросвещения России, министерством образования и науки Хабаровского края)	Ежеквартальн ый	5
	муниципальный уровень	наличие	1,5
	региональный уровень	наличие	1,5
	всероссийский уровень	наличие	2
6.	Положительная динамика качества обученности обучающихся по итогам четверти, года (по отметочной системе) и/или освоивших программы по предметам, по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА, независимая оценка качества образования, доля обучающихся на «4» и «5» на уровне / выше базового по без отметочной системе и т.п.).	Ежеквартальн ый (не ниже показателя аналогичного периода прошлого года)	2
7.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации:	1 раз в год	3
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		1
	- участие в работе в качестве апробационной (стажировочной) площадки различного уровня;		1

	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации		1
8.	Положительная динамика участие учреждения в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	Ежеквартальный	2
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	Ежеквартальный	1
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации переводной (итоговой) аттестации, организации образовательного процесса.	Ежемесячно	2
Итого:			30

2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по АХР

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в учреждении, соблюдение требований охраны труда, СанПин.	Ежемесячно	10
2.	Участие в работе комиссий, творческих группах различного уровня.	1 раз в год	2

3.	Качественное взаимодействие с МОП в рамках своей компетенции.	Ежемесячно	5
4.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации в рамках повышения положительного имиджа учреждения (информация в СМИ, своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации).	1 раз в год	3
5.	Заключение в срок и в соответствии с законодательством договоров по ведению хозяйственной деятельности учреждения.	Ежеквартально	3
6.	Качественная подготовку проектов нормативных документов (положений, приказов, протоколов, договоров, отчетов и т.д.).	Ежеквартальны й	3
7.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений.	Ежеквартальны й	2
8.	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	Ежеквартальны й	2
Итого:			30

3. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда главного бухгалтера, бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Своевременное представление и качественное оформление финансовой	без замечаний	3

	отчетной документации		
2.	Исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	99% - 99,5%	1
		99,6% - 99,9%	2
		100%	3
3.	Успешное прохождение проверок налоговых и других контролирурующих органов, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний	3
4.	Своевременное и качественное составление тарификации, смет доходов и расходов, плана ФХД учреждения и проекта бюджета на очередной финансовый год	без замечаний	3
5.	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	да	3
6.	Ведение аналитической деятельности по состоянию материально-технической базы образовательного учреждения, рациональное расходование финансовых и материальных средств, анализ эффективности и правильности расходования материальных средств	да	3
7.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	да	3
8.	Подготовка бухгалтерских документов для сдачи в архив	да	3
9.	Анализ и контроль соотношения среднемесячной заработной платы по работникам учреждения	да	2
10.	Своевременное корректирование последствий запланированных работ по совершенствованию и развитию материально-технической базы школы	да	2
11.	Участие в реализации программы развития школы	да	2
Итого:			30

4. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда учителя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	<p>Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня.</p> <p>Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.</p>	Ежеквартальный	2
2.	Участие в работе аттестационных, олимпиадных, экзаменационных, экспертных комиссиях, творческих группах, педагогических советах и пр.	Ежеквартальный	2
3.	Динамика участия педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды учебного кабинета, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	Ежеквартальный	2
4.	Наличие призеров и победителей всероссийской олимпиады школьников/ для общеобразовательных учреждений 1 ступени обучения – наличие призеров и победителей олимпиад, в том числе интернет-олимпиады, онлайн-олимпиады:	1 раз в год	7
	муниципальный этап /муниципальный уровень;	наличие	2
	краевой этап/региональный уровень;	наличие	2
	заключительный этап/всероссийский уровень/международный уровень.	наличие	3

5.	Наличие призеров и победителей в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах (в том числе рекомендованных УОМПиС, Минпросвещения России, министерством образования и науки Хабаровского края)	Ежеквартальный	5
	муниципальный уровень;	наличие	1,5
	региональный уровень;	наличие	1,5
	всероссийский уровень.	наличие	2
6.	Положительная динамика качества обученности обучающихся по предмету по итогам четверти, года (по отметочной системе) и/или освоивших программы по предметам, по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА, независимая оценка качества образования, доля обучающихся на «4» и «5» на уровне/выше базового по без отметочной системе и т.п.).	Ежеквартальный (не ниже показателя аналогичного периода прошлого года)	3
7.	Динамика доли обучающихся, занимающихся в предметной секции научного общества учащихся (малой академии и т.п.) по профилю преподаваемого предмета (направлению деятельности).	1 раз в год	3
8.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по предмету, направлению деятельности):	Ежеквартальный	3
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		1
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадке различного уровня, в том числе реализация профильного (предпрофильного) направления;		1
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога).		1
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Ежеквартальный	1

	(проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)		
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации промежуточной (итоговой) аттестации, организации образовательного процесса.	Ежемесячно	2
Итого:			30

5. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Востребованность детского объединения: - организация занятости обучающихся в ОДОД; - удовлетворенность участников образовательного процесса занятиями в ОДОД; - сохранения, увеличения контингента за отчетный период.	1 раз в четверть	5
2.	Наличие призеров и победителей в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах (в том числе рекомендованных УОМПиС, Минпросвещения России, министерством образования и науки Хабаровского края):	Ежеквартальный (динамика в сравнении с прошлым периодом)	5
	муниципальный уровень;	наличие	1,5
	региональный уровень;	наличие	1,5
	всероссийский уровень.	наличие	2

3.	Участие в конкурсах педагогического мастерства.	Ежеквартальный	2
4.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	Ежеквартальный	2
5.	Организация результативного участия обучающихся в социально-значимых и образовательных проектах, акциях, форумах.	Ежеквартальный	3
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	Ежеквартальный	2
7.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по предмету, направлению деятельности):	Ежеквартальный	3
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		1
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадке различного уровня, в том числе реализация профильного (предпрофильного) направления;		1
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога).		1
8.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Ежеквартальный	3
9.	Разработка и (или) реализация программ в сетевой	1 раз в год	3

	форме.		
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	Ежемесячно	2
Итого:			30

6. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда старшей вожатой

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	<p>Качественная организация и проведение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соревнований, конкурсов и др. здоровьесберегающих мероприятий; - профилактической работы с обучающимися и социально-значимых мероприятий в образовательном учреждении; - фестивалей, концертов, массовых творческих мероприятий, просветительских мероприятий 	1 раз в четверть	3
2.	Качественная организация работы по вовлечению обучающихся в конкурсное движение:	1 раз в четверть	5
	40-50%		1,5
	50-65%		1,5
	Свыше 65%		2
3.	Участие в конкурсах педагогического мастерства	Ежеквартальный	2
4.	Разработка и (или) реализация программ в сетевой форме.	1 раз в год	3
5.	Представление собственного педагогического опыта (результатов)	Ежеквартальный	2

	<p>исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня.</p> <p>Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.</p>		
6.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по направлению деятельности):	Ежеквартальный	3
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		1
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадке различного уровня;		1
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога).		1
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	Ежеквартальный	2
8.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Ежеквартальный	2
9.	Доля обучающихся учреждения, для которых организован каникулярный отдых.	Ежеквартальный	2
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие замечаний	Ежемесячно	2

	непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.		
Итого:			26

7. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда социального педагога

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Участие детей, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН и ЗП, ОДН в деятельности объединений дополнительного образования (кружки, спортивные секции, клубы по интересам и т.д.), внеурочной деятельности.	1 раз в четверть	2
2.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися, находящимися на внутришкольном учете, на учете в КДН и ЗП, ОДН без уважительных причин.	1 раз в четверть	2
3.	Охват обучающихся из социально-незащищенных категорий семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	1 раз в четверть	2
4.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений среди обучающихся ОУ.	1 раз в четверть	2
5.	Участие в организации и проведении родительских лекториев и массовых мероприятий для родителей. Эффективная организация индивидуальной профилактической работы с родителями (законными представителями) обучающихся, требующих особого	1 раз в четверть	2

	педагогического внимания		
6.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	Ежеквартальный	2
7.	Положительная динамика участие педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	Ежеквартальный	2
8.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Ежеквартальный	2
9.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по направлению деятельности): своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога).	Ежеквартальный	2
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	Ежемесячно	2
Итого:			20

8. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-библиотекаря

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
-------	-------------------------	------------------------	-----------------

1.	Высокая читательская активность (от 80 % общего количества учащихся).	1 раз в квартал	4
2.	Участие обучающихся в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями.	Ежеквартальный (динамика в сравнении с прошлым периодом)	5
3.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	Ежеквартальный	2
4.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по направлению деятельности):	Ежеквартальный	3
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		1
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадке различного уровня;		1
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога, обновление страницы «Библиотека» на школьном сайте), стендах ОУ.		1
5.	Положительная динамика участие педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	Ежеквартальный	2

6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	Ежеквартальный	2
7.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	Ежемесячно	2
Итого:			20

9. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-психолога

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности и	Оценка в баллах
1.	Включение обучающихся в общественно-полезную и социально-значимую деятельность, результативность коррекционно-развивающей работы	Ежеквартальный (динамика в сравнении с прошлым периодом)	7
2.	Участие в работе аттестационных, олимпиадных, экзаменационных, экспертных комиссиях, творческих групп на различных уровнях.	1 раз в год	2
3.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области	Ежеквартальный	2

	образования, СМИ.		
4.	Положительная динамика участие педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	Ежеквартальны й	2
5.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по направлению деятельности):	Ежеквартальны й	3
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		1
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадки различного уровня;		1
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога).		1
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	Ежеквартальны й	2
7.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	Ежемесячно	2
Итого:			20

10. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда библиотекаря

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Высокая читательская активность (от 80 % общего количества учащихся).	1 раз в квартал	3
2.	Эффективная и качественная работа библиотеки в качестве информационного центра (организация работы электронной библиотеки, помощь педагогам, обучающимся в работе с сайтами и т.д.)	1 раз в квартал	5
3.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по направлению деятельности):	Ежеквартальный	3
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		1
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадке различного уровня;		1
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога, обновление страницы «Библиотека» на школьном сайте), стендах ОУ.		1
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	Ежеквартальный	2
5.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	Ежемесячно	2

Итого:		15
--------	--	----

11. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда лаборанта

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественный и своевременный учёт оборудования, учебно-наглядных пособий (приборов и т.д.), предоставление запрашиваемой отчётности.	Ежеквартальный	5
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений	Ежеквартальный	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	Ежеквартальный	3
Итого:			10

12. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда секретаря

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественная организация делопроизводства и сохранность документооборота (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю, сдача в архив)	Ежеквартальный	5

2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений	Ежеквартальный	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	Ежеквартальный	3
Итого:			10

13. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда специалиста по кадрам

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Своевременная сдача отчетности в различные инстанции и других запрашиваемых документов.	Ежеквартальный	5
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений.	Ежеквартальный	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	Ежеквартальный	3
Итого:			10

14. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда программиста

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
-------	-------------------------	------------------------	-----------------

1.	Качественное техническое сопровождение программного обеспечения ОУ, обслуживание парка компьютерной техники, в том числе отсутствие на всех цифровых носителях запрещенных сайтов и поисковых запросов.	Ежеквартальный	5
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений	Ежеквартальный	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	Ежеквартальный	3
Итого:			10

15. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщика служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, непредвиденных ситуаций (утечка воды, после непогоды, дополнительная вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др, в том числе участие в санитарно-противоэпидемических мероприятиях ОУ).	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и	1 раз в квартал	3

	(или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей		
Итого:			10

16. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда гардеробщика

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций, в том числе участие в санитарно-противоэпидемических мероприятиях ОУ.	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	1 раз в квартал	3
Итого:			10

17. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа, вахтера, дворника

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций.	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2

3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	1 раз в квартал	3
Итого:			10

18. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда кладовщика

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций, в том числе участие в санитарно-противоэпидемических мероприятиях ОУ.	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в квартал	3
Итого:			10

19. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда шеф-повара

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
-------	-------------------------	------------------------	-----------------

1.	Удовлетворенность качеством питания по результатам мониторинга от 90 и выше.	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в квартал	3
Итого:			10

20. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда повара

№ п/п	Наименование показателя	Критери и эффективности	Оценка в баллах
1.	Удовлетворенность качеством питания по результатам мониторинга от 90 и выше.	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в квартал	3
Итого:			10

21. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда калькулятора

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций, в том числе участие в санитарно-противоэпидемических мероприятиях ОУ.	1 раз в квартал	5

2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в квартал	3
Итого:			10

22. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда слесаря-сантехника, плотника

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Эффективное и своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций: оперативность и своевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок, приветливость, доброжелательность.	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в квартал	3
Итого:			10

Приложение 11

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 2 г.Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат компенсационного характера за работу, не входящую в круг должностных обязанностей муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №2 г.Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края

Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, предполагает дополнительную работу, осуществляемую работником наряду с основной работой, определенной трудовым договором, в пределах нормальной продолжительности рабочего времени.

Содержание и объем дополнительной работы, а также срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора и закрепляются в дополнительном соглашении к нему.

Выплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом и др. устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Указанные выплаты, устанавливаются в виде доплаты, установленной в процентах к должностному окладу, тарифной ставке работника.

Если работник выполняет несколько видов дополнительной работы, не входящих в круг должностных обязанностей, то устанавливается соответствующая доплата по каждому основанию отдельно.

Виды выплат

за работу не входящую в круг должностных обязанностей работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

№ п/п	Наименование работ	
1.	Административный персонал	
1.1.	Главному бухгалтеру - за сопровождение сайтом bus.gov.ru , внесение изменений нормативных документов, финансовой документации. -за выполнение юридических и экономических расчетов	От 10 до 50% От 10 до 50%
1.2.	Заместителю директора по УВР - за организацию и проведение ВПР - за руководство сайтом, сбор и редактирование материалов, обновление сайта ОУ	От 10 до 50% От 10 до 50%
1.3.	Заведующему структурным подразделением (УКП) - за ведение баз данных учащихся УПК	От 10 до 60%
1.4.	Заместителю директора по безопасности - за работу с военно-патриотическим объединением - за участие в мероприятиях патриотической направленности районного уровня	От 10 до 60% От 10 до 60%
1.5.	Заместителю директора по АХР - контроль за соблюдением санитарно-гигиенических требований к образовательному процессу, к условиям отдыха и оздоровления	

	детей - за организацию по проведению планового медицинского осмотра работников ОУ -за организацию работы с несовершеннолетними	От 10 до 50% От 10 до 50% От 10 до 50%
2.	Педагогическим работникам	
2.1.	Учителя -за проверку творческих, диагностических работ по обязательным предметам ГИА 9,11 классах - За выполнение обязанностей секретаря аттестационной комиссии - за работу с одаренными детьми (заполнение банка данных, участие в конкурсах и соревнованиях) -за работу в жюри по проведению мероприятий - за заведование спортивным залом -за заведование учебными мастерскими - за оформление кабинетов для организации пришкольного лагеря - за участие в оформлении кабинетов, рекреаций к мероприятиям	От 5 до 20% от 5 до 50% от 10 до 50% От 10 до 50% От 10 до 50% От 10 до 60% От 10 до 60% От 10 до 50%
2.2.	Педагогу дополнительного образования, старшему вожатому - за проведение оформительских работ к мероприятиям	От 10 до 60%
2.3.	Педагог-психолог -за тестирование учащихся	От 10 до 50%
2.4.	Социальному педагогу -за проведение районных методических	От 10 до 300%

	объединений	
2.5.	Педагогу-библиотекарю - за ведение социальных сетей учреждения в интернете - за проведение оформительских работ к мероприятиям	От 10 до 300% От 10 до 300%
3.	Учебно- вспомогательному персоналу	
3.1.	Библиотекарю - за ведение социальных сетей учреждения в интернете - за проведение оформительских работ к мероприятиям	От 10 до 300% От 10% до 300%
3.2.	Секретарю - за ведение архива (выдачу архивных справок, дубликатов) - подготовка нормативных документов для Устава	От 10 до 300% От 10 до 300%
3.3.	Лаборанту - за работу по ремонту материально технической базы кабинета - за проведение оформительских работ к мероприятиям	От 10 до 300% От 10 до 300%
3.4.	Бухгалтеру - за выполнение функций кассира - за организацию работ в сфере государственных и муниципальных закупок, выполнение функций контрактного управляющего	От 10 до 100%

	- за выполнение отчетности ,связанной с питание школьников, контроль продуктов питания по ФГИС «Меркурий» Россельхознадзора	От 10 до 300% От 10 до 300%
3.5.	Программисту - за дополнительную работу по ремонту ,обслуживанию и усовершенствованию компьютерной техники	От 10 до 300%
3.6.	Специалисту по кадрам - за работу с архивом - за электронный документооборот -за документальное сопровождение по оформлению трудоустройства несовершеннолетних подростков	От 10 до 300% От 10 до 300% От 10 до 300%
3.7.	Ассистенту - за проведение оформительских работ к мероприятиям - за дежурство в столовой	От 10 до 300% От 10 до 300%
4	Младшему обслуживающему персоналу	
4.1.	Уборщику служебных помещений -за проведение ремонтных работ -за озеленение внутренних помещений и работы по благоустройству территории школы - за участие в оформлении кабинетов, рекреаций к мероприятиям - за помощь в организации питания	От 10 до 300% От 10 до 300% От 10 до 300% От 10 до 300%

4.2.	<p>Вахтеру, сторожу</p> <ul style="list-style-type: none"> -за термометрию -за мелкие работы по электричеству (при отсутствии электрика в штатном расписании) - за озеленение внутренних помещений и работы по благоустройству территории школы 	<p>От 10 до 300%</p> <p>От 10 до 300%</p> <p>От 10 до 300%</p>
4.3.	<p>Гардеробщику</p> <ul style="list-style-type: none"> -за озеленение внутренних помещений и работы по благоустройству территории школы 	<p>От 10 до 300%</p>
4.4.	<p>Дворнику</p> <ul style="list-style-type: none"> - за погрузочно-разгрузочные работы -за работы по благоустройству территории школы -за уборку и очистку территории согласно климатических условий 	<p>От 10 до 300%</p> <p>От 10 до 300%</p> <p>От 10 до 300%</p>
4.5.	<p>Плотнику, слесарю-сантехнику</p> <ul style="list-style-type: none"> - за участие в оформлении кабинетов, рекреаций к мероприятиям -за работы по благоустройству территории школы - за уборку и очистку территории согласно климатических условий 	<p>От 10 до 300%</p> <p>От 10 до 300%</p> <p>От 10 до 300%</p> <p>От 10 до 300%</p>
5.	Работникам столовой	
5.1.	<p>Заведующему производством</p> <ul style="list-style-type: none"> -за мелкий текущий ремонт столовой при подготовки к учебному году 	<p>От 10 до 300%</p>

	<p>-за выпечку призов к мероприятиям</p> <p>-за организацию «ступенчатого» расписания работы столовой в условиях профилактики инфекционных заболеваний</p>	<p>От 10 до 300%</p> <p>От 10 до 300%</p>
5.2.	<p>Повару, подсобному рабочему</p> <p>- за организацию «ступенчатого» расписания работы столовой в условиях профилактики инфекционных заболеваний</p> <p>-за работу по стирке спецодежды с использованием дезинфицирующих средств</p> <p>- за мелкий текущий ремонт с столовой при подготовке к учебному году</p>	<p>От 10 до 300%</p> <p>От 10 до 300%</p> <p>От 10 до 300%</p>
6.	<p>Выплаты за увеличение объема, совмещение профессий, замещение за отсутствующего, расширенную зону обслуживания</p>	<p>От 10 до 300%</p>

Пронумерован
прошито и
скреплено
печатью

ЛИСТОВ

Директор
учреждения

М.В. Божкина