|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | УТВЕРЖДЕНОПриказом директора школы Гейкер Е.В.№ 2 от 09.01.2018 г.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения учреждений средней общеобразовательной школы п. Быстринск Ульчского муниципального района Хабаровского края

**2018 г**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Быстринск Ульчского муниципального района Хабаровского края, разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников го­сударственных учреждений Хабаровского края",постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008г. № 103-пр "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края", постановлениями главы Ульчского муниципального района:

- от 29.06.2016 г. № 412-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 15.12.2008 № 235 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 11.08.2016 г. № 534-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 09.12.2008 № 229 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ульчского муниципального района»,

- от 11.08.2016 г. № 535-па «О признании утратившим силу постановления главы администрации района от 16.02.2009 № 11 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения Ульчского муниципального района»,

 - от 29.06.2016 г. № 413-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 15.12.2008 № 236 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 29.06.2016 г. № 414-па « О внесении изменений в постановление Ульчского муниципального района от 09.12.2008 № 229 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ульчского муниципального района»,а также с учетом Положения министерства образования и науки Хабаровского края «Об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомст­венных министерству образования и науки Хабаровского края», утвержденного приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 № 31; Регионального отраслевого соглашения между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки и министерства образования и науки Хабаровского края на 2015 - 2017 годы и «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол N 12.

-от 25.12.2017 г. № 1819-па «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных, казенных, бюджетных и автономных учреждениях Ульчского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников МБОУ СОШ п. Быстринск Ульчского му­ниципального района Хабаровского края, (далее - работники, учреждения соответ­ственно) за счет средств краевого и местного бюджетов и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установление минимальных окладов (должност­ных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным ква­лификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающего в установленном порядке в учреждения из краевого и местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объём средств, направленных на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 20 процентов средств от фонда оплаты труда.

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

 1.5. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, 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 учреждения включают минималь­ные размеры окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего харак­тера.

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

 - от 05 мая 2008 года №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года № 11731; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

- от 29 мая 2008 года №247н "Об утверждении профессиональных квалифи­кационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года, № 11858; Российская газета, 2008 г., 04 июля);

- от 29 мая 2008 года №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008 г., 02 июля);

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Ульчского муниципального района и на основании приказа комитета образования администрации Ульчского муниципального района.

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

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме: - 360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям - организаторам основ безопасности жизнедеятельности; - 10 часов в неделю - директорам учреждений, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности, образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек; Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

 2.1.4. Педагогическая работа работников, указанных в пункте 2.1.3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также 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 педагогической работе.

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

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", «Почётный работник общего образования РФ» и другие по­ четные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности;

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

- повышающий коэффициент молодому специалисту\*.

Надбавка за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", «Почётный работник общего образования РФ » и другие почетные звания, устанавливается:

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Прези­дента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступле­ния в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой; - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения ре­шения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук. - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

2.1.6. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому спе­циалисту - 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

\*Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профес­сиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной органи­зации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с 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.

2.1.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработ­ной платы работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должност­ные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При наличии у работника одновременно нескольких оснований для уста­новления выплат по повышающим коэффициентам, выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (долж­ностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, на­личие ученой степени, звания "заслуженный", "народный" «Почётный работник общего образования РФ» и другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности; устанавливаемых работникам учреждений, приведены в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

2.1.9. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, рабо­тающих в образовательных учреждения осуществляющих обучение, расположен­ных в сельских населенных пунктах, составляет 0,25. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

 2.1.10. Выплаты компенсационного характера (раздел 3. настоящего Положения), выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.13 настоящего Положения), устанавливаются работодателем в соответствии с Перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными постановлениями администрации Ульчского муниципального района: от 15.02.2008 г. № 235 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»; от 15.02.2008 г. « 236 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района».

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

 2.1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработан­ному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ, в соответствии с Трудовым законодательством РФ.

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

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на че­тыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалифи­кационных групп должностей работников образования".

 2.2.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей пе­дагогических работников приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2.3. К минимальным должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты. Повышающие коэффициенты и порядок их установлены, предусмотрены пунктом 2.1.5. настоящего Положения.

2.2.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту и применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяются в соответствии с пунктом 2.1.7 настоящего Положения.

2.2.5. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную катего­рию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный" «Почётный работник общего образования РФ» и другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, установленные в пункте 2.1.8., приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

 2.2.6. Размер повышающего коэффициента к окладам работников, работающих в образовательных учреждения осуществляющих обучение, расположен­ных в сельских населенных пунктах, предусмотренный пунктом 2.1.9., составляет 0,25. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учрежде­нии приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.2.7. 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 № 4 к настоящему Положению).

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

 2.2.9. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педаго­гическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющая­ся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

 2.2.10. 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 учреждениях и устанав­ливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

 2.2.11. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), кото­рый может выполняться в том же учреждении работником, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется самим учреждением.

2.2.12. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, спе­циалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников комитета по образованию, методического кабинета), привлекаемых для педагогической работы в учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

 2.2.13. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привле­каемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении ЕГЭ в Ульчском муниципальном районе, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом министерства образования и науки Хабаровского края.

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

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две 11КГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.3.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в приложении № 1 к на­стоящему Положению.

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

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

2.3.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту и применение по­вышающего коэффициента к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяются в соответствии с пунктом 2.1.7 настоящего Положения.

 2.3.5. Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном уч­реждении, приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

 2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делит­ся на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.4.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в приложении № 1 к настоя­щему Положению.

2.4.3. К минимальным должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются по­вышающие коэффициенты. Повышающие коэффициенты и порядок их установлены, предусмотрены пунктом 2.1.5. настоящего Положения.

2.4.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту и применение по­вышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяются в соответствии с пунктом 2.1.7 настоящего Положения.

 2.4.5. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный" «Почётный работник общего образования РФ» и другие почетные звания, соответствующие профилю учреждения, установленные в пункте 2.1.8., приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.4.6. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

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

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Рос­сии от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих". Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответ­ственные) работы установлены Перечнем в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.5.2. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп обще­ отраслевых профессий рабочих» приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.5.3. К минимальным окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты: - за специфику работы в отдельном учреждении.

 2.5.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту и применение по­вышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяются в соответствии с пунктом 2.1.7 настоящего Положения.

2.5.5. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

**3. Порядок и условия установления выплат компенсационного**

**характе­ра**

3.1. В соответствии с Перечнями видов выплат компенсационного характера в учреждениях Ульчского муниципального района, утвержденными постановлениями администрации Ульчского муниципального района:

- от 29.06.2016 г. № 412-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 15.12.2008 № 235 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,

- от 11.08.2016 г. № 534-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 09.12.2008 № 229 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ульчского муниципального района»,

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными 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 томчисле выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работни­ка

- за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.);

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

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответ­ствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и пе­речня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Газообразования 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.

3.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работ­ников государственных учреждений Хабаровского края" применяются, Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на терри­тории Ульчского муниципального района, утвержденным муниципальным право­вым актом:

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

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

 3.5. 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 других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соот­ветствии с трудовым законодательством и иным и нормативным и правовым и актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. 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.

 3.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лаборатори­ей, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.9. 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 составляет 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. 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.

3.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся 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.

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

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

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

 4.2. В соответствии с Перечнями видов выплат стимулирующего характера в учреждениях Ульчского муниципального района, утвержденными постановлениями администрации Ульчского муниципального района:

- от 11.08.2016 г. № 534-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 09.12.2008 № 229 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ульчского муниципального района»,

- от 11.08.2016 г. № 535-па «О признании утратившим силу постановления главы администрации района от 16.02.2009 № 11 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения Ульчского муниципального района»,

- от 29.06.2016 г. № 413-па «О внесении изменений в постановление главы Ульчского муниципального района от 15.12.2008 № 236 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Ульчского муниципального района»,в учреждении ус­танавливаются следующие виды выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- надбавка за выслугу лет;

- выплаты за профессиональное мастерство, классность;

 - премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

 4.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответство­вать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения (приложение № 9 к Положению об оплате труда)

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

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

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он по­лучит в зависимости от результатов своего труда;

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

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением ре­зультата;

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

 4.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учрежде­ния с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляет­ся протоколом, с обязательным ознакомлением работников, на основании которого, ру­ководитель учреждения издает приказ.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о по­рядке назначения надбавки за выслугу лет (приложение № 6 к настоящему Положению).

 4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ас­сигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной принося­ щей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальный размер выплат не ограничен.

**5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем уч­реждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным под­разделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

 5.2. Комитетом по образованию Администрации Ульчского муниципального района устанавливается перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и прочему персоналу в соответствии с муниципальным нормативным правовым актом, а так же предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40 процентов).

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

 5.4. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя вы­плачивается в соответствии с Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам учреждений, подведом­ственных комитету по образованию.

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

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Быстринск Ульчского муниципального района Ха­баровского края.

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ, ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ, СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб. за счет местного бюджета | Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб. за счет краевого |
| Дошкольные образовательные учреждения: дошкольные группы на базе общеобразовательных учреждений | Учреждения дополнительного образования детей (бюджетные и автономные) | Прочие учреждения системы образования | Средние общеобразовательные учреждения | Средние общеобразовательные учреждения |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников: |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, старший воспитатель | 7058 | 7110 |  | 7472 | 6274 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования, концертмейстер, педагог-организатор, тренер-преподаватель, социальный педагог | 7500 | 7500 | - | 6616 | 6616 |
| 1.3. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель | 8025 | 8080 | 5729 | 7132 | 7132 |
| 1.4. | 4 квалификационный уровень | **Старший воспитатель** (**вожатый**) учитель-логопед, старший методист, учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор ОБЖ, учитель, учитель-логопед | 8411 | 8470 | 6003 | **6274** | 7473 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений: |
| 2.1. | 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 дополнительного образования детей | 6309 |  | 6309 |  | 5669 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, художник | 4115\4680 | 4115\4680 | 4115\4680 | 4115\4680 | 3858\4680 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством, заведующий складом | 4526\4821 | 4526\5148 | 4526\5148 | 4526\5148 | 4244\5148 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар) | 4937 | 4937 | 4937 | 4937 | 4629\6552 |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, программист, инженер | 4800 | 4800 | 4800 | 4800 | 4502 |
| 5. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: |
| 5.1. | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС**: гардеробщик,** дворник, кладовщик, **сторож (вахтер), уборщик служебных помещений** | 2600\4160 | 2600\4160 | 2600\4160 | **4326** | 2796\45823 |
| **Машинист-кочегар** |  |  |  | **6761** |  |
| **Мастер котельной** |  |  |  | **7495** |  |
| 5.2. | 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 3154 | 3154 | 3154 | 3154 | 3087 |
| 6. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»: |
| 6.1. | 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС:  |  |  | 3223\4582 |  |  |
| **водитель автомобиля**, **плотник,**  |  |  |  | **7300****4326** |  |
| **электрик, слесарь** | 3055 | 3055 |  | **5421** | 3223\4277 |
|  **повар**  | 3223 |  |  | **4326** |  |
| 6.2. | 2 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС | 3510 | 3510 | 3510 | 3510 | 3623 |
| 6.3. | 3 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС | 3835 | 3835 | 3835 | 4046 | 3958 |
| 6.4. | 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей проф. квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 5265 | 5265 | 5265 | 5265 | 5209 |

 Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Быстринск Ульчского муниципального района Хабаровского края

РАЗМЕРЫ

 повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "Заслуженный", "Народный".

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели квалификации | Специалисты  | Руководители структурных подразделений |
| Высшая квалификационная категория | 0,75 | 0,1 |
| Первая квалификационная категория | 0,15 | - |
| Наличие почетного звания «Народный учитель», «заслуженный учитель», «Почетный работник общего образования РФ», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности | 0,1 | 0,1 |

 Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Быстринск Ульчского муниципального района Хабаровского края.

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке зара­ботной платы за специфику работы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели специфики работы | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность:Педагогическим работникам\*Другим работникам\* | 0,20,15 |
| 2. | За работу в образовательных организациях, осуществляющих психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением:Медицинским работникамПедагогическим работникамДругим работникам\*\* | 0,30,20,15 |
| 3. | За работу в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы | 0,2 |
| 4. | За особые условия работы в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы | 0,5-0,75 |
| 5. | 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 |
| 6. | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 0,2 |
| 7. | 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 |
| 8. | Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов | 0,2 |
| 9. | Учителям и преподавателям национального языка и литературы образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, 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 | 0,15 |
| 10. | 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 учреждения, 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 учреждения, по согласованию с трудовым коллективом.*

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Быстринск Ульчского муниципального района Ха­баровского края.

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 предмете, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| 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 |
| 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 или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования |

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

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Быстринск Ульчского муниципального района Ха­баровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональ­ной квалификационной группе "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 № 6

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Быстринск Ульчского муниципального района Хабаровского края.

 ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет для работников МБОУ СОШ п. Быстринск Ульчского муници­пального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам муни­ципальных бюджетных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений системы об­разования, подведомственных комитету по образованию администрации Ульчского муниципального района Хабаровского края (далее учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям учреждений, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы: до 2 лет - 15 процентов; от 2 до 5 лет - 20 процентов; от 5 до 10 лет - 30 процентов; свыше 10 лет - 35 процентов.

 1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) и другим работникам при стаже работы: до 2 лет - 15 процентов; от 2 до 5 лет - 20 процентов; от 5 до 10 лет - 25 процентов; свыше 10 лет - 35 процентов. 1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы: до 5 лет - 20 процентов; свыше 5 лет - 35 процентов.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

 1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам муници­пальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений системы обра­зования, подведомственных управлению образования осуществляется за счет средств краевого и местного бюджета.

 2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

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

2.1.1. Время работы в: - дошкольных образовательных учреждениях; - общеобразовательных учреждениях; - профессиональных образовательных учреждениях; - образовательных учреждений высшего образования; - учреждениях дополнительного образования; - учреждениях дополнительного профессионального образования; - учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, остав­шихся без попечения родителей; - органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

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

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

2.1.4. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности. Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения по рекомендации 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 октября 2004 г. № АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников обра­зовательных учреждений в 2005 году".

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

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

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

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

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки на­ступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в пе­риод его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

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

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

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

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

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора школы Гейкер Е.В. № 18 от 24.07.2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты ежемесячного вознаграждения за выполнение функ­ций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных учреждений подведомственных комитету по образованию администрации Ульчского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 N 850 "О вознаграждении педагогических работ­ников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выпол­нение функций классного руководителя".

 Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее- вознаграждение) педагогическим работникам общеобразовательных учре­ждений подведомственных комитету по образованию администрации Ульчского муниципального района Хабаровского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования:

- в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адап­тированным основным общеобразовательным программам;

 - в муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждениях, подведомственных комитету по образованиюУльчского муниципального района (далее - образовательные учреждения).

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

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

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. Размер ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений из расчета 1 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью:

- 25 человек и более в классе для муниципальных общеобразовательных орга­низаций, расположенных в городском населенном пункте, за исключением классов компенсирующего обучения; - 15 человек и более в классах компенсирующего обучения для муниципаль­ных общеобразовательных организаций, расположенных в городском населенном пункте;

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

 Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указан­ной в абзацах втором и третьем настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся. Пропорционально снижения вознаграждения за классное руководство в клас­сах с наполняемостью менее 25 человек в городской местности и менее 14 человек в сельской местности применяется методика расчета в соответствии с письмом Министерства образования и науки РФ от 08.02.2006 № 17ю-50-93. Под уменьшением размера вознаграждения в названных выше классах понимается расчет пропорционально численности обучающихся в соответствии с формулой:

 S = 1000 руб. при N >= М, < 1000 руб.

S = ----------х N при N < М, М

где

S - ежемесячное вознаграждение за классное руководство в одном классе;

 N - количество обучающихся в классе;

М - расчетная наполняемость полнокомплектного класса (М = 25 человек для классов общеобразовательных учреждений, расположенных в городах, М = 14 человек для классов общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности).

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

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

 Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Быстринск Ха­баровского края

Положение

о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МБОУ СОШ п. Быстринск Ульчского муниципального района Хабаровского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок, условия и размер выпла­ты материальной помощи работникам муниципальных бюджетных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений, подведомственных комитету по образованиюУльчского 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 выплачиваться один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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 разделения ежегодного оплачиваемого отпуска, выплата производиться 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.

 Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Быстринск Ульчского муниципального района Хабаровского края

 **Положение**

**о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат работникам муниципальных бюджетных учреждений дошко­льного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений, подведомственных комитету образования администрации Ульчского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлениями главы Ульчского му­ниципального района Хабаровского края от

 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 муници­пальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного об­разования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений, подведомст­венных комитету по образованию Ульчского 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, единовременно с целью поощрения заоперативность 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.

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

 2.8. Выплата премии по итогам работы не устанавливается при наличии дисциплинарного взыскания, а так же:

 наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

нарушение этики поведения и субординации;

наличие системных пропусков учащимися уроков без уважительной причины;

невыполнение учебной программы;

нарушение норм техники безопасности;

нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

нарушение санитарно-гигиенического режима учреждения;

нарушение требований трудового законодательства и локальных актов учреждений;

случаи детского травматизма во время пребывания в учреждении.

3. Показатели премирования

3.1. За выполнение особо важных и срочных работ:

- своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учеб­ ному году;

- подготовка и участие во внутри школьных, 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 учащихся;

- за эффективное использование бюджетных средств;

- за высокие показатели в работе.

4. Источники премиальных выплатах

 4.1. Премии в учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

 4.2. Источником премиальных выплат является фонд стимулирования и экономии фонда заработной платы в учреждении по итогам расчетного периода.

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

Приложение № 9

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Быстринск Ульчского муниципального района Хабаровского края

**Критерии**

**для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы для работников МБОУ СОШ п. Быстринск Ульчского муниипального района Хабаровского края**

1. Административно-управленческий персонал
	1. Руководитель ОУ.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Количество баллов** | **Подробные пояснения (комментарии)** |
| 1 | Критерий № 1 «Управленческая инициатива по развитию образовательной организации»1. Информационная открытость - наличие оформленных уголков с нормативно-правовой базой, сайта, реализация требований распоряжения Правительства РФ от17.12.2009 № 1993-р об оказании отдельных услуг в электронном виде – 2 балла2. Электронный дневник (100%) – 2 балла  |  |  |
| 2 | Критерий № 2 «Результаты обучения и воспитания»:1. Доля обучающихся, принимающих участие в предметных олимпиадах:- муниципальный уровень (2 балла);- краевой уровень (3 балла);- федеральный (международный) уровень -4 баллов2. Доля обучающихся, занявших призовые места в предметных олимпиадах (в сравнении с прошлым годом, при наличии увеличения):- муниципальный уровень -2 балла;- краевой уровень -3 балла;- федеральный (международный) уровень -4 баллов.3. Количество призовых мест в научно-практическойконференции муниципального уровня (в сравнении спрошлым годом, при наличии увеличения) -1 балл;4. Количество призовых мест в научно-практической конференции краевогоуровня (в сравнении с прошлым годом, при наличии увеличения) – 1 балл.5. Количество призовых мест участия ОУ в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах (в сравнении с прошлым годом, при наличии увеличения) -2 балла. |  |  |
| 3 | Критерий № 3 «Организация физкультурно-оздоровительной работы»1. Доля обучающихся, занимающихся в школьных секциях и спортивных кружках (3 балла)2. Доля обучающихся, принимающих участие в спортивных мероприятиях:- муниципальный уровень (2 балла);- краевой уровень (3 балла);- федеральный (международный уровень) -4 баллов3. Доля обучающихся, занявших призовые места в спортивных мероприятиях - муниципальный уровень -2 балла;- краевой уровень-3 балла; - федеральный (международный уровень) -4 баллов |  |  |
| 4 | Критерий № 4 «Продуктивность реализациипрограммы развития ОУ и ее соответствие приоритетным направлениям развития системыобразования»:1. Итоги Программы развития СОШ за год — исполнение 100% -2 балла.2. Участие ОУ в реализации муниципальных и краевых проектах и программах — 2 балла.3. Наличие опубликованных (в том числе, на Интернет-сайтах) методических разработок, авторских публикаций руководителя СОШ — 2 балла |  |  |
| 5 | Критерий № 5 «Создание условий для сохранения здоровья обучающихся, в т.ч. обеспечение горячим питанием»:1. Исполнение, утвержденной приказом СОШ программы по сохранению здоровья обучающихся за учебный год -2 балла2. Анализ заболеваемости детей за полугодие (в сравнении с прошлым годом) -2 балла.3. Охват горячим питанием обучающихся (в сравнении с прошлым годом не менее — 50% от общего количества учащихся) — 2 балла.4. Охват детей посещающих летний оздоровительный лагерь дневного пребывания СОШ (в сравнении с прошлым годом) — 2 балла. |  |  |
| 6 | Критерий № 6 «Удовлетворенность потребителейобразовательных услуг качеством обучения и воспитания»1. Отсутствие обоснованных обращений, жалоб граждан в вышестоящие органы, (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг- 2 баллов.2. Итоги социологического опроса родителей (законных представителей) поудовлетворенности качества представляемыхуслуг образовательной организацией (не менее 70%) — 3 балла3. Итоги анкетирования учащихся по удовлетворенности оказываемых услуг образовательной организацией (приположительной динамике) — 2 балла. |  |  |
| 7 | Критерий № 7 «Обеспечение условий пожарнойбезопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса»1. Отсутствие у учащихся или сотрудников, случаев травматизма – 1 балл2. Эффективность работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности, доступной среды в образовательной организации (при положительной динамике) -1 балла |  |  |
| 8 | Критерий № 8 «Участие в муниципальных,региональных, федеральных и международных фестивалях, конкурсах и др.»· Результаты участия в мероприятиях: конкурсах, фестивалях, выставках, смотрах:·призеры и победители в муниципальных этапах – 2 балла;- ·призеры и победители в региональных этапах — 3 балла;- ·призеры и победители в федеральных или международных этапах -4 баллов. |  |  |
| 9 | Критерий № 9 «Создание условий для развития вшколе средств коммуникаций, используемых, в т.ч. для диалога между участниками образовательного процесса»:1. Соответствие Школьного сайта требованиям действующего законодательства, частота обновления информации на школьном сайте – 2 балла.2. Наличие публикаций в СМИ о деятельности СОШ с частотой издания — 1 балла. |  |  |
| 10 | Критерий № 10 «Наличие в школе системы учетаучебных и внеучебных достижений учащихся»:1. Наличие в ОУ системы формирования учащимися своего портфолио - 2 балла2. Количество учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом (при наличии положительной динамики) — 2 балла3. Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися ОУ, в сравнении с предыдущим периодом(при наличии положительной динамики) – 2 балла.4. Отсутствие систематических пропусков уроков учащимися без уважительных причин – 2 балла  |  |  |
| 11 | Критерий № 11 «Обеспечение ОУквалифицированными кадрами»1. Полная укомплектованность учреждения педагогами, в соответствии с Квалификационными характеристиками должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей,специалистов и служащих - 2 балла;2. Количество аттестованных на высшую и первуюквалификационные категории педагогов (более 50% от количества штатных педагогических работников) - 2 балла; |  |  |
| 12 | Критерий №12 «Благоприятный психологическийклимат в коллективе»1. Стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов или сотрудников образовательной организации - 2 балла2. Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное предоставление достоверной информации по запросам, качественное ведение документации, подготовка отчетов): - 4 баллов3. Отсутствие дисциплинарных взысканий и / или административных правонарушений наруководителя -1 балла4. Отсутствие фактов появления подчиненных сотрудников на работе в состоянии алкогольного или токсического опьянения – 1 балл5. Отсутствие нарушений санитарно-гигиенического режима школы – 1 балл |  |  |
| 13 | Критерий № 13 «Соответствие деятельностиобразовательной организации законодательству в области образования, нормативным правовым актам»1.Отсутствие предписаний надзорных органов:-Роспотребнадзор -1 балл- Прокуратура — 1 балл-Рособнадзора— 1 балл-Пожарнадзора — 1 балл2. Выполнено муниципальное задание на 100 % - 2 балла |  |  |
|  | **ИТОГО: 100 баллов** |  |  |

* 1. Заместитель руководителя ОУ.

| № п/п | Показатель (составляющие) | Оценка(баллы) до | Метод измерения | Период действия | Самооценка | Оценка комиссии |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  |  |
| 1. | Организация предпрофильного и профильного обучения. | 10 | экспертная оценка  |  1 раз на очередной учебный год  |  |  |
| 2. | Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы. | 15 | —"— | 1 раз в год |  |  |
| 3. | Высокий уровень организации и проведения итоговый и промежуточной аттестации учащихся | 15 | —"— | 1 раз в год |  |  |
| 4. | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | 10 | —"— | 1 раз в год |  |  |
| 6. | Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы | 15 | —"— | 1 раз в четверть |  |  |
| 8. | Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах. | 10 | —"— | 1 раз в год |  |  |
| 9. | Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей, занятость детей во внеурочное время (увеличение и (или) сохранение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности) | 10 | показатели динамики | 1 раз в год |  |  |
| 10. | Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения, участие в пилотных проектах или исследованиях | 15 | —"— | 1 раз в год |  |  |
| 11. | Участие во внешних проектах, участие в сетевом взаимодействии | 10 | —"— | 1 раз в год |  |  |
|  | итого | 100 б |  |  |  |  |

1. Педагогический персонал.
	1. Учитель.

|  | **Показатели** | **оценка****в баллах до** | **Метод измерения** | **Период действия** | **Самооценка** | **Оценка комиссии** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Результативность педагогической деятельности** |  |  |  |  |  |
| 1 | -общие показатели успеваемости и качества знаний учащихся по результатам внутришкольного контроля | **4** | динамика результатов для переводных классов:-от уровня прошлогодних значений-от уровня среднешкольных значений по другим предметам в этих же параллелях при отсутствии сравнительной базы данных-динамика результатов для выпускных классов от уровня среднерайонных (среднегородских) значений | 1раз в квартал |  |  |
| 2 | -качество знаний учащихся по предмету (от обязательного или среднего уровня по предмету) | **10** | -позитивная динамика достижений обучающихся по предметам (таблицы) -внутришкольный контроль (справка) | 1 раз в квартал |  |  |
| 3 | Подготовка учащихся 9 и 11 классов к сдаче ОГЭ и ЕГЭ | **10** |  | 1 раз в квартал |  |  |
| 4 | -наличие учащихся-призеров (победителей) олимпиад, конкурсов (в том числе и по предметным областям)  | **8** | наличие | 1 раз в квартал |  |  |
| 5 | Профессиональный уровень учителя (умение разрешить конфликтные ситуации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб) | **3** | принимает /не принимает участия | 1 раз в квартал |  |  |
| 6 | Учитель-победитель, призер, участник профессиональных конкурсов и соревнований | 5-победитель3- призер2- участник |  | 1 раз в квартал |  |  |
| 7 | Работа по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в форме открытых уроков и мероприятий | 10 | принимает / не принимает участия | на период участия; |  |  |
| 8 | Участие в сетевых сообществах педагогов | 5 | участвует/не участвует | 1 раз в квартал |  |  |
| 9 | Объективность выставления оценок | 4 б – оценки выставляются правильно и объективно1 б – есть единичные замечания по выставлению оценок |  | 1 раз в квартал |  |  |
| 10 | Участие в работе школьного сайта и ведение электронного журнала | 10 | Еженедельные проверки Минобрнауки | 1 раз в квартал |  |  |
| 11 | Работа в методических объединениях | 8 б – руководство4 б - участие |  | 1раз в квартал |  |  |
| 12 | **-** образцовое содержание кабинета и развитие материально-технической базы | **5** | согласно положению о кабинетеэкспертная оценка | 1 раз в квартал |  |  |
| 13 | -высокий уровень подготовки отчетов учителей-предметников, качество заполнения классных журналов, журналов кружковой работы и факультативных занятий | **5** |  |  | экспертная оценка | 1 раз в четверть |
| 14 | Своевременная (в установленные сроки) сдача отчетов о прохождении программ | **5** | Отчет о работе зам. директора по УР | 1 раз в квартал |  |  |
| 14 | Активность участие класса в школьных мероприятиях | 3 б – победа1 б - участие |  | 1 раз в квартал |  |  |
| 15 | Отсутствие несчастных случаев с учащимися на уроке и перемене | 5 б – полное отсутствие2 б – единичный случай |  |  |  |  |
|  |  | Итого: 100 б |  |  |  |  |

* 1. Старший вожатый.

| № п/п | Показатели | Оценка(баллы) | Метод измерения | Период действия  | Самооценка | Оценка комиссии |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  |  |
|  | Результативность профессиональной деятельности |  |  |
| 1. | **Качество внеурочной воспитательной деятельности:**-Количество уч-ся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера | **10** | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |  |  |
| -работа по оформлению школы – | 10 |  |  |
| -проведение тематических площадок в каникулярное время  | 10 |  |  |
| Выступление на родительском лектории | 5 |  |  |
| Ведение кружков | 10 |  |  |
| Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования | **5** |  |  |
| 2. | **Обобщение и распространение опыта работы**Проведение, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, Всероссийский уровень- | **10**5  | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |  |  |
| Региональный уровень- | 3 |  |  |
| Муниципальный уровень- | 3  |  |  |
| Школьный уровень | 2 балла |  |  |
| 3. | **Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегаю-щих в процессе работы**Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий. Соблюдение безопасных условий пребывания уч-ся в школе (отсутствие травматизма, соблюдение гигиенических норм и т. П.) | **10** | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |  |  |
| 4. | **Субъективная оценка со стороны родителей** Положительная оценка деятельности вожатой со стороны родителей  |  10 б | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |  |  |
| 5. | **Субъективная оценка со стороны школьников**Положительная оценка деятельности со стороны школьников | 10 б | данные внешней экспертизы | 1 раз в квартал |  |  |
| 6. | **Исполнительская дисциплина работника**Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка, образцовая работа с документацией. | 10 б | наличие/отсутствие | 1 раз в квартал |  |  |
|  | Итого | **100 б** |  |  |  |  |

1. Учебно-вспомогательный персонал.
	1. Библиотекарь.

| № п/п | Показатели | Оценка(баллы) | Метод измерения | Период действия  | Самооценка | Оценка комиссии |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  |  |
|  | Результативность профессиональной деятельности |  |  |
| 1. | -обеспеченность комплектом учебников, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося | 10 | данные внешней экспертизы | 2 раза в год по полугодиям(подтверждение) |  |  |
| 2. | -обновления фонда учебной литературы школьной библиотеки, динамика поступления новой литературы | 5 | данные внешней экспертизы | 2 раза в год по полугодиям(подтверждение) |  |  |
| 3. | -обеспеченность наглядными пособиями в соответствии с перечнями; | 5 | данные внешней экспертизы | 2 раза в год по полугодиям(подтверждение) |  |  |
| 4. | -высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, как формы культурного досуга, участие в общешкольных и районных мероприятиях, оформление тематических выставок | 5 | данные внешней экспертизы | 2 раза в год по полугодиям(подтверждение) |  |  |
| 5. | -положительная динамика посещений школьной библиотеки, изучения читательского спроса, приятие участия в мероприятиях (школа, город, район), проведение выставок | 10 | данные внешней экспертизы | 2 раза в год по полугодиям(подтверждение) |  |  |
| 6. | -наличие и укомплектованность медиатеки | 5 | наличие/отсутствие | 2 раза в год по полугодиям |  |  |
|  | Эффективность профессиональной деятельности |  |  |
| 7 | -состояние учебного фонда | 10 | данные внешней экспертизы | 1 раз в год (подтверждение) |  |  |
| 8. | -использование новых информационных технологий в библиотечно-информационном обслуживании читателей. использование программ автоматизированного учета библиотечного фонда | 10 | данные внешней экспертизы | 1 раз в год(подтверждение) |  |  |
| 9. | -разработка проектов, направленных на развитие библиотеки | 10 | наличие/отсутствие | 1 раз в год (подтверждение) |  |  |
| 10. | -участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях со школьными и библиотечными работниками | 10 | участвует/не участвует | 1 раз в год (подтверждение) |  |  |
| 11 | участие в общественных мероприятиях школы | 10 | наличие/отсутствие | 1 раз в четверть |  |  |
|  | ИТОГО | 100 б |  |  |  |  |

1. Обслуживающий персонал.
	1. Плотник, рабочий по комплексному обслуживанию школы, сторож, гардеробщик:

| № п/п | Показатель (составляющие) | Оценка(баллы) | Метод измерения | Период измерения, время действия коэффициента | Самооценка | Оценка комиссии |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | Качественные показатели деятельности |  |  |
| 1. | -оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 2. | -качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний | 15 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 3. | -качественное проведение генеральных уборок | 15 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 4. | -проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, классов, улучшение внешнего вида кабинетов, транспорта, служебных помещений и пр. | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 5. | Участие в ремонте школы в каникулярное время | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 6 | Участие в уборке пришкольной территории (при отсутствии дворника) | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 7. | Дополнительная работа, связанная со срочным ремонтом школы в период учебного времени | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 8 | Большой объём работы во время снегопада | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (в зимнее время) подтверждение |  |  |
|  | итого | **100 б** |  |  |  |  |

* 1. Водитель.

| № п/п | Показатель (составляющие) | Оценка(баллы) | Метод измерения | Период измерения, время действия коэффициента | Самооценка | Оценка комиссии |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | Качественные показатели деятельности |  |  |
| 1. | Создание условий для обеспечения учебно-воспитательного процесса. Соблюдение безопасных условий труда | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 2. | Положительная оценка работы со стороны работников школы | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 3. | Положительная оценка со стороны школьников | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 4. | Исполнительская дисциплина | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 5. | Отсутствие обоснованных обращений участников ОП по поводу конфликтных ситуаций | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 7. | Содержание транспорта в исправном состоянии. Своевременное провождение технических осмотров в [ГИБДД](http://pandia.ru/text/category/gibdd/) | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 8. | Безопасное и безаварийное управление транспортными средствами. Отсутствие нарушений правил дорожного движения | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 9. | Выполнение поручений администрации | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
|  | итого | **100 б** |  |  |  |  |

* 1. Повар.

| № п/п | Показатель (составляющие) | Оценка(баллы) | Метод измерения | Период измерения, время действия коэффициента | Самооценка | Оценка комиссии |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | Качественные показатели деятельности |  |  |
| 1. | Динамика снижения предписаний контролирующих органов, не требующих [капитального вложений](http://pandia.ru/text/category/vlozhennij_kapital/) | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 2. | Отсутствие жалоб со стороны учеников | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
|  | Отсутствие жалоб со стороны учеников | 10 |  |  |  |  |
| 3. | Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПин | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 4. | Исполнительская дисциплина | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 5. | Содержание (размещение и хранение) документов, оборудования, инвентаря в образцовом порядке | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 7. | Косметический ремонт пищеблока | 10 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 8. | Качественное и своевременное оформление документации | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
|  | итого | **100 б** |  |  |  |  |

* 1. Машинист-кочегар котельной:

| № п/п | Показатель (составляющие) | Оценка(баллы) | Метод измерения | Период измерения, время действия коэффициента | Самооценка | Оценка комиссии |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | Качественные показатели деятельности |  |  |
| 1. | Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние котельных. | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 2. | ОТСУТСТВИЕ дисциплинарных взысканий | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 3. | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, норм охраны труда. | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 4. | Отсутствие аварийных ситуаций или своевременное их устранение как в котельной, так и в здании детского сада | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 5. | Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничного листа | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
|  | итого | **100 б** |  |  |  |  |

* 1. Мастер котельной

| № п/п | Показатель (составляющие) | Оценка(баллы) | Метод измерения | Период измерения, время действия коэффициента | Самооценка | Оценка комиссии |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | Качественные показатели деятельности |  |  |
| 1. | Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние котельных. | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 2. | ОТСУТСТВИЕ дисциплинарных взысканий | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 3. | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, норм охраны труда. | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 4. | Отсутствие аварийных ситуаций или своевременное их устранение как в котельной, так и в здании школы и детского сада | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
| 5. | Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничного листа | 20 | данные внутришкольного мониторинга | 1 раз в квартал (подтверждение) |  |  |
|  | итого | **100 б** |  |  |  |  |