

ПРИНЯТО

На общем собрании трудового коллектива
Протокол от «30» мая 2024 г. № 5

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с. Аван
им. М.И. Венюкова _____ Е.А. Яровенко
Приказ от «30» мая 2024 г. № 71

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Аван имени Михаила Ивановича Венюкова Вяземского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова разработано в соответствии с постановлением главы Вяземского муниципального района от 06.02.2009 №26 «О введении в муниципальных образовательных учреждениях Вяземского муниципального района новой системы оплаты труда работников» (с внесенными изменениями), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова за счет средств бюджета муниципального района и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова организацией формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Зарплата работника МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова 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.

1.5. Заработная плата работников МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова организаций предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова 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.

1.7. Увеличение (индексация) базовых окладов (должностных окладов) работников МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова осуществляется на основании правового акта администрации Вяземского муниципального района Хабаровского края.

1.8. При увеличении (индексации) базовых окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

2.1. Основные условия оплаты труда работников организаций

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

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций 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 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. №11731, Российская газета 2008 год, 28 мая);

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

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

- от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Минюсте РФ 01 октября 2007 года, № 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной

власти, № 41, 08.10.2007).

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с базовыми окладами по ПКГ, утвержденными постановлением главы Вяземского муниципального района от 06.02.2009 №26 «О введении в муниципальных образовательных учреждениях Вяземского муниципального района новой системы оплаты труда работников» на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания организации. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям организаций 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, установленных в приложении №7 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;
- 10 часов в неделю - директорам организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных организаций с количеством учащихся до 80 (в городах и рабочих поселках - до 100 человек);

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

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

2.1.5. Выплаты компенсационного характера (раздел 2.8 настоящего Примерного положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных

образовательных организациях Вяземского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Вяземского муниципального района от 27.03.2019 №233 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского муниципального района Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского муниципального района Хабаровского края».

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.9 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Вяземского муниципального района от 27.03.2019 №232 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского 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 МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года N 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:

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

Выплаты начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.3. 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. N 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".

2.2.4. 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 организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации определяется Управлением образования администрации Вяземского муниципального района (далее – Управление образования), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – самой организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Управления образования.

2.2.6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников Управления образования, МКУ «ИМЦ»), привлекаемых для педагогической работы в организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

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

2.2.8. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования (приложение № 6 к настоящему Положению).

2.2.9. 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 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты:
- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 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 организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (к окладам руководящих работников, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом);
- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 - 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11).

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

2.5.2. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются следующие выплаты:
- за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;
- за специфику работы в отдельной организации.

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

2.6.1. Должности работников, относящиеся к общепрофессиональным профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 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 Перечнем в приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

2.6.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие выплаты:
- за специфику работы в отдельной организации.

2.7. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

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

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

Условия оплаты труда заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций края определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципальных бюджетных образовательных организаций района.

2.7.3. Размер должностного оклада руководителя организации, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Управлением образования администрации Вяземского муниципального района.

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

2.7.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, устанавливаются организацией в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя с учетом особенностей деятельности и объемных показателей деятельности организации.

2.7.6. Выплаты компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 2.8 настоящего Положения.

2.7.7. Руководителю, заместителям руководителя организации к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты за:

- наличие ученой степени кандидата наук - 10 процентов;
- наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения - 10 процентов.

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

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

2.7.8. Выплаты стимулирующего характера для руководителей организаций, их заместителей устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Вяземского муниципального района (приложение №8 к настоящему Положению).

2.8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Вяземского муниципального района от 17.03.2019 года №233 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского 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, заведование 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.);
 - надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
 - за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении №2 к настоящему Положению.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Вяземского муниципального района от 27.03.2019 года №233 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского муниципального района Хабаровского края".

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

2.8.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 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 Гособразования СССР". Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом руководитель организации 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.

2.8.4. 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 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:
- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;
- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

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

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

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

2.8.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным

актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

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

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

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

2.9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

2.9.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях Вяземского

муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Вяземского муниципального района от 27.03.2019 г. №233 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского муниципального района Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского муниципального района Хабаровского края", в организации устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания "заслуженный", "народный";
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за работу в сельской местности;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- молодому специалисту.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук.

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 № 3 к настоящему Положению).

Молодой специалист – 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 образовательной организации со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

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

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

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

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

Стимулирующие выплаты работникам МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления образовательной организации и утвержденными локальным нормативным актом организации.

2.9.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы

осуществляется с соблюдением следующих принципов:

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

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

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

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

2.9.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования (приложение № 5 к настоящему Положению).

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

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.10. Другие вопросы оплаты труда

2.10.1. Штатное расписание МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данной организации.

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

организации.

2.10.2. Управление образования вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

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

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

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без начислений районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

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

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

2.10.6. В систему оплаты труда работников образовательных учреждений включается надбавка до гарантированного размера оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ СОШ с. Аван им. М.И.
Венюкова Вяземского
муниципального района
Хабаровского края
от 30.05.2024 г.

**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ),
СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ
КАТЕГОРИЮ, НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ, ЗВАНИЯ
"ЗАСЛУЖЕННЫЙ", "НАРОДНЫЙ" В ПРОЦЕНТАХ**

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	-
Вторая квалификационная категория	10	-
Наличие ученой степени кандидата наук <*>	10	10
Наличие ученой степени доктора наук <*>	20	20
Наличие ученого звания "доцент"	10	10
Наличие ученого звания "профессор"	20	20
Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ СОШ с. Аван им. М.И.
Венюкова Вяземского
муниципального района
Хабаровского края
от 30.05.2024 г.

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

N 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 <*>	0,2 0,15
2.	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
3.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
4.	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
5.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
6.	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.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ СОШ с. Аван им. М.И.
Венюкова Вяземского
муниципального района
Хабаровского края
от 30.05.2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УСТАНОВЛИВАЮТСЯ 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

<p>Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель технологии</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>

программу среднего профессионального образования	
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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ СОШ с. Аван им. М.И.
Венюкова Вяземского
муниципального района
Хабаровского края
от 30.05.2024 г.

**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
МБОУ СОШ с. Аван им. М.И.
Венюкова Вяземского
муниципального района
Хабаровского края
от 30.05.2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ
НАДБАВОК ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ВЯЗЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования (далее - организации), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям организаций, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), 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 образовательных организаций осуществляется за счет средств муниципального 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 организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

2.1.2. Время обучения работников организации 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 организацией.

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 организации по рекомендации аттестационной комиссии организации.

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 N 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 организации.

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 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 образования возлагается на руководителей организаций системы образования.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа

для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ СОШ с. Аван им. М.И.
Венюкова Вяземского
муниципального района
Хабаровского края
от 30.05.2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ
ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА
КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ
ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ВЯЗЕМСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее - вознаграждение) муниципальных бюджетных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

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

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательных 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 образовательных организаций, расположенных в городском населенном пункте, за исключением классов компенсирующего обучения;
- 15 человек и более в классах компенсирующего обучения в муниципальных образовательных организациях, расположенных в городском населенном пункте;
- 14 человек и более для муниципальных образовательных организаций, расположенных в сельском населенном пункте, в том числе в классах компенсирующего обучения.

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в абзацах втором – 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 10000 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 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 № 7
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ СОШ с. Аван им. М.И.
Венюкова Вяземского
муниципального района
Хабаровского края
от 30.05.2024 г.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВКИ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

N п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6688

1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	6902
1.2.2.	2 квалификационный уровень	7119
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.3.1.	1 квалификационный уровень	7974
1.3.2.	2 квалификационный уровень	8663
1.3.3.	3 квалификационный уровень	9269
1.3.4.	4 квалификационный уровень	9498
1.4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1.4.1.	1 квалификационный уровень	10059
1.4.2.	2 квалификационный уровень	10496
1.4.3.	3 квалификационный уровень	10933
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	7766
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	8586
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
3.1.1.	3 квалификационный уровень	7342

4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
4.1.1.	1 квалификационный уровень	5187
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
4.2.1.	1 квалификационный уровень	6765
4.2.2.	2 квалификационный уровень	7442
4.2.3.	3 квалификационный уровень	8115
4.2.4.	4 квалификационный уровень	8343
4.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
4.3.1.	1 квалификационный уровень	7895
4.3.2.	5 квалификационный уровень	9471
5.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
5.1.1.	1 квалификационный уровень	4904
5.1.2.	2 квалификационный уровень	5413
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
5.2.1.	1 квалификационный уровень	5530
5.2.2.	2 квалификационный уровень	6354
5.2.3.	3 квалификационный уровень	6939
5.2.4.	4 квалификационный уровень	9133

--	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ СОШ с. Аван им. М.И.
Венюкова Вяземского
муниципального района
Хабаровского края
от 30.05.2024 г.

**Положение
о порядке установления стимулирующих выплат руководителям
муниципальных бюджетных образовательных организаций,
подведомственных управлению образованию администрации
Вяземского муниципального района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации Вяземского муниципального района от 27.03.2019 №232 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского муниципального района Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского муниципального района Хабаровского края» и определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных образовательных организаций.

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности руководителей организаций в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы организации и направлены на создание благоприятных условий для предоставления населению района качественных образовательных услуг.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности организации, исполнения им целевых показателей

эффективности работы, устанавливаемых управлением образования администрации Вяземского муниципального района.

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

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

1.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, 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.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных бюджетных образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) определяется в кратности от 1 до 4.

1.6. Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный».

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ назначаются комиссией по оценке эффективности руководителей организаций (далее – Комиссия).

2.2. Состав Комиссии утверждается управлением образования администрации Вяземского муниципального района.

Комиссия формируется в составе председателя комиссии, заместителя председателя комиссии и членов комиссии. Общее количество членов Комиссии должно составлять не менее пяти человек.

2.3. Комиссия является постоянно действующим коллегиальным органом. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности руководителей организаций;
- назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.

2.4. Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителям образовательных организаций определяется Комиссией в соответствии с

приказом управления образования от 02.09.2013 №383 «Об утверждении перечня показателей эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей и педагогических работников образовательных организаций Вяземского муниципального района». Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ оформляется протоколом.

2.5. Премирование по итогам работы предусматривается в целях поощрения руководителей организаций за общие результаты труда за соответствующий период времени (квартал, год). Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности организации в текущем году.

Основные показатели деятельности организации представлены в таблице:

**Перечень
показателей для установления премиальных выплат по итогам работы
руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций,
подведомственных управлению образования**

№п/п	Показатели	Размер премии в % от должностного оклада
1	Выполнение плана работы за квартал, год	от 10 до 15 %
2	Качественное и оперативное выполнение заданий, поручений Учредителя	от 10 до 15 %
3	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан	от 10 до 15%
4	Отсутствие нарушений финансовой, трудовой, налоговой дисциплины	от 10 до 15%

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу. На выплаты начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

2.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций производятся в пределах средств фонда оплаты труда организаций. Премиальные выплаты руководителям организаций не носят обязательный характер.

2.7. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ СОШ с. Аван им. М.И.
Венюкова Вяземского
муниципального района
Хабаровского края
от 30.05.2024 г.

**КРИТЕРИИ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова**

1. Критерии оценки за качество и результаты труда административно-управленческого персонала (заместитель директора по УВР)

№ п/п	Критерии	Показатели деятельности	Количество баллов	Метод измерения
1.	<i>Учебная деятельность</i>	Создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса в школе.	до 5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.	до 10б.	
		Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	до 5б.	
		Отчеты, мониторинги, диагностики.	до 10 б.	

		Развитие договорных связей школы с учреждениями дополнительного образования, учреждениями системы профессионального образования.	до 5б.	<i>т</i>
2.	<i>Работа с учащимися</i>	Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете.	до 5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Организация и участие в семинарах, конференциях, форумах, педчтениях (выступления, организация выставок и др.)	до 5б.	
		Высокий уровень контроля УВП	до 10б.	
		Руководство ученическим Самоуправлением	до 5б.	
3.	<i>Управленческая деятельность, работа с кадрами</i>	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременное составление и сдача отчетов).	до 5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Высокий уровень организации аттестации пед. работников школы.	до 5б.	
		Обобщение педагогического опыта работы.	до 5б.	
		Проведение семинаров на базе школы	до 5б.	
		Внедрение инновационного опыта, ОППО (школа, район)	до 10 б.	
4.	<i>Управление</i>	Организация летнего отдыха,	до 5б.	<i>Эксперт</i>

	<i>воспитательным процессом</i>	летних трудовых лагерей.		<i>тная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы: реализация проектов, программ, участие в массовых мероприятиях.	до 5б.	
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.).	до 5б.	
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	до 5б.	
5.	<i>Внедрение инновационной деятельности, использование ИКТ</i>	Участие образовательного учреждения в конкурсах, проектах.	до 10 б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Разработка и эффективная реализация программы развития школы.	до 5б.	
		Участие в разработке локальных актов образовательного учреждения.	до 5б.	
		Организация методической работы, основанной на применении новых педагогических технологий.	до 5б.	
		Информатизация учебно-воспитательного процесса.	до 5б.	

2. Критерии оценки за качество и результаты труда заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии	Показатели деятельности	Количество баллов	Метод измерения
1.	<i>Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности</i>	Соблюдение в соответствии с нормативными требованиями правил пожарной, электробезопасности, санитарно-гигиенических условий в школе и проведение инструктажей.	до 5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий.	до 5б.	
		Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ.	до 5б.	
		Обеспечение высокого качества подготовки помещения школы к новому учебному году и к летней оздоровительной компании.	до 5б.	
		Обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности.	до 5б.	
2.	<i>Культура</i>	Своевременное и полное выполнение мероприятий по	до 5б.	<i>Эксперт</i>

<i>управления</i>	выполнению предписаний контролирующих служб.		<i>ная</i>
	Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ.	до 5б.	<i>оценка</i>
	Обеспечение охраны, сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, оборудования и проведения мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов.	до 5б.	<i>комисси</i> <i>и ОУ</i>
	Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов.	до 5б.	<i>по</i>
	Своевременное и качественное предоставление информации в различные организации и службы.	до 5б.	<i>установ</i> <i>лению</i>
	Организация списания материально-технических средств.	до 5б.	<i>стимули</i> <i>рующих</i>
	Составление отчетов, планов, паспортов	до 5б.	<i>выплат</i>
	Контроль выполнения графиков генеральных уборок	до 5б.	
	Высокий уровень контроля безопасности ОУ	до 5б.	
	Проведение ремонта школы	до 10б.	
	Организация и проведение учебы по ОТ вспомогательного персонала	до 5б.	
	Руководство материально-	до 5б.	

		технической базой		
		Интенсивность и результативность труда, культура управления	до 5б.	

*3. Критерии оценки за качество и результаты труда
педагогических работников*

№ п/ п	Критерии	Показатели деятельности	Количество баллов	Метод измере ния
1.	<i>Результативность учебного процесса</i>	Качество знаний обучающихся по итогам года (имеется динамика по предмету)	до 5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по</i>
		Отсутствие обучающихся с одной «3»	до 3б.	
2.	<i>Методическая и инновационная деятельность</i>	Участие в инновационной деятельности, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.	до 10б.	<i>установлению стимулирующих выплат</i>
		Участие в реализации муниципальных и краевых проектах, программ в которые включена школа по конкретному направлению	до 10б.	
		Учителем разработаны учебно- методические материалы, в том числе с использованием ЦОР	до 10б.	
		Участие в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в конференциях, семинарах.	до 10б.	<i>Приналичи и серти фикат</i>

			<i>а</i>
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, журналах, СМИ по распространению педагогического опыта. публикации Газета (район)	до 10б. до 5б.	<i>При наличии и сертификата</i> <i>При наличии публикации</i>
	Участие в вебинарах.	до 5б.	<i>При наличии и сертификата</i>
	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций.	до 10б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ</i>
	Участие в качестве члена жюри муниципального этапа.	до 5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ</i>

		-участие -призер -победитель	50б. 70б. 100б.	
5.	<i>Работа с одаренными детьми</i>	Наличие авторских публикаций учеников.	до 10б.	<i>При наличии сертификата или диплома</i>
		Положительная динамика привлечения обучающихся к использованию возможностей дистанционного обучения	до 5б.	<i>При наличии сертификата или диплома</i>
		Подготовка участников олимпиад, конкурсов, соревнований, фестивалей -район -край	до3б. до4б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по усмотрению стимулирующих выплат</i>
		Подготовка призеров конкурсов, олимпиад, соревнований, фестивалей		

		-район	до4б.	
		-край	до5б.	
		Подготовка победителей конкурсов, олимпиад, соревнований, фестивалей		
		-район	до10б.	
		-край	до15б.	
		Участие в научно-практической конференции «Шаг в науку» (школа)	до5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ</i>
		Участие в научно-практической конференции «Шаг в будущее» (район)		<i>При наличии и серти фиката или диплома</i>
		-участие	до3б.	
		-призер	до5б.	
		-победитель	до10б.	
		Участие в научно-практической конференции «Совята» (район)		<i>При наличии и серти фиката или диплома</i>
		-участие	до3б.	
		-призер	до5б.	

		-победитель	до10б.	
		Участие во всероссийских и международных дистанционных конкурсах и олимпиадах	до10б.	<i>При наличии и сертификата или диплома</i>
6.	<i>Система взаимодействия с родителями</i>	Проведение открытых классных часов, совместных мероприятий	до5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установленным стимулирующим выплатам</i>
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей на работу учителя	до5б.	
		Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся на неправомерные действия учителя	до5б.	
		Привлечение родителей к развитию материально-технической базы школы, ремонтным работам	до5б.	
		Использование интерактивных форм работы с родителями	до5б.	
7.	<i>Эффективность управленческой деятельности, исполнительская дисциплина</i>	Своевременное представление рабочих программ, планов воспитательной работы	до3б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установленным стимулирующим выплатам</i>
		Своевременное и качественное заполнение журналов, дневник.ру	до3б.	
		Отсутствие замечаний по ведению журналов, личных дел, дневников	до3б.	
		Своевременность сдачи отчетов и документации, аналитической информации и др.	до3б.	

		Отсутствие замечаний со стороны администрации и проверяющих органов	до3б.	<i>т</i>
8.	<i>Всеобуч</i>	Проведение индивидуальных консультаций со слабоуспевающими и пропустившими занятия по болезни обучающимися	до3б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Работа с «трудными» детьми и их родителями	до3б.	
9.	<i>Система работы по сохранению и укреплению здоровья обучающихся</i>	Выполнение требований СанПиН в учебном кабинете и на уроке	до2б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Использование здоровьесберегающих технологий при организации УВП	до2б.	
		Проведение туристических походов -однодневный -двухдневный	до5б. до10б.	
10.	<i>Система работы по гражданско-правовому</i>	Профилактическая работа по предупреждению правонарушений	до2б.	<i>Экспертная</i>

	<i>воспитанию</i>			<i>оценка</i>
		Проведение классных часов и мероприятий с привлечением сотрудников других учреждений	до 10б.	<i>комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
11.	<i>Развитие трудового воспитания</i>	Участие в летней трудовой практике, организация профильных лагерей	до 10б.	<i>Экспертная оценка</i>
		Участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы.	до 5б.	<i>комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
12.	<i>Развитие организационной культуры ученического коллектива</i>	Наличие классного уголка, девиза, органов классного самоуправления	до 2б.	<i>Экспертная оценка</i>
		Ведение портфолио класса	до 2б.	<i>комиссии ОУ</i>
		Подготовка обучающихся к праздничным мероприятиям, участие учителя (принятие роли)	до 5б.	<i>по установлению стимулирующих выплат</i>
		Размещение информации о жизни класса, проведенных мероприятиях на официальном школьном сайте	до 3б.	<i>стимулирующих выплат</i>

		Поездки в г.Хабаровск (экскурсии)	до 10б. до 5б.	
		Поездки в г.Вяземский (экскурсии)		
13.	<i>Интенсивность и сложность</i>	Повышение квалификации, направленное на обеспечение современного качества образования (за личный счет)	до 10б.	<i>На рассмотрение комиссии</i>
		Создание развивающей среды, оформление стендов (за личный счет)	по счету	
		Выполнение поручений администрации (таблица участия, ведение табеля Д/Г, ПФР, СЗВ, протоколов СТК, совещаний при директоре, УС, протоколов педсовета)	до 5б.	<i>На рассмотрение комиссии</i>
		Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, выполнение функций администратора сайта, дневник.ру, САПКА, телешкола и т.д.)	до 10б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат (за год)</i>
		Участие в ремонтных работах	до 10б.	<i>На рассмотрение комиссии</i>
		Ведение работ по благоустройству территории	до 5 б.	
		Очистка территории ОУ от снега в период обильных снегопадов	до 3 б.	

*4. Критерии оценки за качество и результаты труда
преподавателя-организатора ОБЖ*

№ п/п	Критерии	Показатели деятельности	Количество баллов	Метод измерения
1.	<i>Работа с родителями, общественностью</i>	Проведение индивидуальных бесед, встреч, консультаций, родительских собраний по вопросам безопасности.	до 5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установленной стимулирующих выплат</i>
		Привлечение родителей к проведению праздников, экскурсий, соревнований.	до 10б.	
		Совместная деятельность с военно-патриотическими организациями.	до 10б.	
		Индивидуальная работа с учащимися с целью повышения качества знаний.	до 5б.	
2.	<i>Высокий уровень исполнительской дисциплины</i>	Выполнение общественных и административных поручений.	до 5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установленной стимулирующих выплат</i>
		Наличие и качественное ведение журнала по технике безопасности и своевременное представление	до 5б.	

		необходимой информации и сдача отчетности, ведение документации.		<i>ию стимулирующих выплат</i>
		Соблюдение в соответствии с нормативными требованиями правил пожарной, электробезопасности, санитарно-гигиенических условий в школе и проведение инструктажей.	до 5б.	
		Составление текущих и перспективных планов, графиков работ по пожарной и электробезопасности.	до 10б.	
		Проведение учебы персонала и обучающихся по вопросам безопасности.	до 5б.	
		Организация и проведение учебных эвакуаций.	до 10б.	
		Оперативное информирование при возникновении ЧС	до 5б.	

*5. Критерии оценки за качество и результаты труда
воспитателя ГПД*

№ п/п	Критерии	Показатели деятельности	Количество баллов	Метод измерения
1.	<i>Работа с родителями,</i>	Проведение индивидуальных бесед, встреч, консультаций,	до 2б.	<i>Экспертная</i>

	<i>общественностью</i>	родительских собраний.		<i>оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Привлечение родителей к проведению праздников, экскурсий.	до 2б.	
		Совместная деятельность с библиотекой, музеем, ДК и пр.	до 2б.	
		Организация и проведение праздников.	до 2б.	
2.	<i>Высокий уровень исполнительской дисциплины</i>	Выполнение общественных и административных поручений.	до 3б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Наличие и качественное ведение журнала по технике безопасности и своевременное представление необходимой информации и сдача отчетности.	до 3б.	

6. Критерии оценки за качество и результаты труда

педагогов ДОП

№ п/ п	Критерии	Показатели деятельности	Количество баллов	Метод измерения
1.	<i>Работа с родителями, общественностью</i>	Привлечение родителей к проведению праздников, экскурсий.	до 2б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по</i>
		Участие детей в районных конкурсах.	до 2б.	

		Организация и проведение праздников (школьные, районные).	до 2б.	<i>установлению стимулирующих выплат</i>
2.	<i>Высокий уровень исполнительской дисциплины</i>	Участие в профессиональных конкурсах.	до 3б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Проведение мастер-классов, открытых занятий.	до 3б.	
		Выступление на конференциях, семинарах (районные, краевые) конкурсах,	до 3б.	

7.Критерии оценки за качество и результаты труда

библиотекаря

№ п/п	Критерии	Показатели деятельности	Количество баллов	Метод измерения
1.	<i>Организация работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой</i>	Ежегодная разработка планов комплектования, библиотечного фонда, с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходом бюджетных средств.	до 4б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий.	до 4б.	
		Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки.	до 4б.	
		Проведение читательских конференций на актуальные темы по вопросам воспитания	до 4б.	

		обучающихся.		
		Использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем.	до 4б.	
2.	<i>Интенсивность и результативность труда</i>	Участие в конференциях, творческих конкурсах и смотрах.	до 3б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Выполнение общественных и административных поручений.	до 3б.	
		Участие в сборе исторических сведений для школьного музея.	до 3б.	

8. Критерии оценки за качество и результаты труда социального педагога, педагога-психолога.

№ п/п	Критерии	Показатели деятельности	Количество баллов	Метод измерения
1.	<i>Организация работы с обучающимися</i>	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченными различными видами контроля.	до 5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения.	до 3б.	
		Рейды в неблагополучные семьи.	до 5б.	
		Диагностика и мониторинг.	до 10б.	

		Работа с родителями и общественностью.	до 3б.	
2.	<i>Интенсивность и результативность труда</i>	Обеспечение качественной социальной защиты, помощи и поддержки обучающимся.	до 5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Работа, связанная с организацией лектория.	до 5б.	
		Работа по снижению правонарушений.	до 3б.	

9. Критерии оценки за качество и результаты труда

(воспитателя, младшего воспитателя, музыкального руководителя)

№ п/п	Критерии	Показатели деятельности	Количество баллов	Метод измерения
1.	<i>Качество обучения, повышение уровня педагогического мастерства</i>	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение методических разработок (открытые занятия, выступления, работа в творческих группах, использование интерактивных форм работы с родителями.	до 5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Участие в конкурсах: профессионального педагогического	до 5б.	

		мастерства, вебинарах.		
		Отсутствие жалоб, конфликтов.	до 5б.	
		Изготовление методического пособия, дидактических игр, атрибутики.	до 5б.	
		Подготовка детей к утренникам, праздничным мероприятиям, конкурсам.	до 5б.	
		Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях.	до 5б.	
2.	<i>Интенсивность и результативность труда</i>	Образцовое содержание музыкального оборудования, технических средств ПК, проектор, экран.	до 2б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Разработка сценариев, принятие роли.	до 2б.	
		Помощь воспитателю в организации учебно-вспомогательного процесса и режимных моментов: помощь в подготовке к занятию, одевании детей на прогулку и др.	до 2б.	
		Ведение работы по облагораживанию территории ДОУ.	до 2б.	
		Привлечение к срочным ремонтным работам.	до 5б.	
		Качественное выполнение	до 2б.	

		работ при замене временно отсутствующего работника.		
		Публикации.	до 5б.	
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций.	до 5б.	
		ОППО	до 5б.	
		Качественная подготовка детей к утренникам и праздникам.	до 5б.	
		Выполнение поручений администрации.	до 10б.	

*10. Критерии оценки за качество и результаты труда
старшего вожатого*

№ п/п	Критерии	Показатели деятельности	Количество баллов	Метод измерения
1.	<i>Организация работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой</i>	Ежегодная разработка планов и программ воспитательной работы.	до 5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Своевременное составление и предоставление отчетности о проведенных мероприятиях.	до 5б.	
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций.	до 10б.	
		Качественная подготовка детей к праздникам, оформление.	до 10б.	

2.	<i>Интенсивность и результативность труда</i>	Участие в конференциях, творческих конкурсах и смотрах.	до 5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Выполнение общественных и административных поручений.	до 5б.	
		Разработка сценариев, принятие роли.	до 5б.	

11. Критерии оценки за качество и результаты труд обслуживающего персонала

№ п/п	Критерии	Показатели деятельности	Количество баллов	Метод измерения
1	<i>Качественное выполнение должностных обязанностей</i> <i>Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности</i>	<i>Уборщик служебных помещений</i>		<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Соблюдение САНПИН при осуществлении должностных обязанностей.	до 5б.	
		Качественное мытье полов, стен, удаление пыли с мебели.	до 3б.	
		Своевременное очищение урн от бумаги, промывка их дезинфицирующим раствором.	до 2б.	
		Осуществление обхода закрепленного участка работы в начале и в конце каждого рабочего дня с целью проверки исправности оборудования мебели, замков, оконных стекол, кранов, сан. узлов, эл.	до 5б.	

	приборов, отопительных приборов.		
	<i>Гардеробщик</i>		
	Обеспечение сохранности имущества обучающихся.	до 5б.	
	Обеспечение порядка на закрепленном участке; тактичное пресечение явных нарушений порядка со стороны учащихся.	до 2б.	
	Выполнение текущего косметического ремонта.	до 3б.	
	Подготовка школы к новому учебному году.	до 5б.	
	<i>Плотник</i>		
	Оперативное устранение выявленных неисправностей или нарушений сигнализации, освещения, водопровода, канализации, теплоснабжения.	до 5б.	
	Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной систем.	до 5б.	
	Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам заведующего хозяйством.	до 5б.	
	<i>Дворник</i>		
	Своевременное очищение от снега и льда дорожек,	до 5б.	

	отмостков.		
	Своевременное очищение канализационных колодцев для свободного к ним доступа.	до 5б.	
	Обеспечение сохранности наружного школьного имущества (заборов, склада, мусорного контейнера).	до 5б.	
	Кошение травы.	до 10б.	
	Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам заведующего хозяйством.	до 3б.	
	<i>Сторож</i>		
	Безотлучное нахождение на рабочем месте в течение всего времени дежурства.	до 5б.	
	Обеспечение сохранности материальных ценностей.	до 2б.	
	Оперативное устранение выявленных неисправностей или нарушений сигнализации, освещения, водопровода, канализации, теплоснабжения.	до 3б.	
	Отсутствие посторонних лиц во время дежурства в школе.	до 3б.	
	Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной систем.	до 5б.	
	Оперативное выполнение отдельных поручений по	до 3б.	

		хозяйственным работам заведующего хозяйством.		
--	--	-----------------------------------------------	--	--

*12. Критерии оценки за качество и результаты труд
работников пищеблока*

№ п/п	Критерии	Показатели деятельности	Количество баллов	Метод измерения
1	<i>Качественное выполнение должностных обязанностей</i> <i>Позитивные результаты деятельности</i>	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, учащихся, родителей.	до 5б.	<i>Экспертная оценка комиссии ОУ по установлению стимулирующих выплат</i>
		Содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.	до 3б.	
		Проведение генеральных уборок.	до 2б.	
		Контроль за разнообразием питания, сохранность продуктов.	до 5б.	
		Отсутствие нарушений трудовой дисциплины.	до 3б.	
		Своевременность и качество работы с документацией.	до 3б.	

		Отсутствие замечаний при проверках администрации.	до 3б.
		<p>Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ субботник ➤ ремонт ➤ документооборот 	до 3б.
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	до 5б.
		Своевременное и качественное приготовление пищи.	до 3б.
		Обеспечение культурного уровня обслуживания.	до 3б.

ПРИЛОЖЕНИЕ №10
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ СОШ с. Аван им. М.И.
Венюкова Вяземского
муниципального района
Хабаровского края
от 30.05.2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
В МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЯЗЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

1. Выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный".
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за работу в сельской местности.
4. Надбавка за выслугу лет.
5. Выплаты за классность водителям автомобиля.
6. Премияльные выплаты по итогам работы.
7. Выплаты молодому специалисту.

**РАЗЪЯСНЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА
В МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЯЗЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Вяземского муниципального района.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Управления образования администрации Вяземского муниципального района, в ведении которых находятся муниципальные образовательные учреждения.

3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Установление выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный" производится при условии их соответствия профилю профессиональной деятельности.».

ПРИЛОЖЕНИЕ №11
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ СОШ с. Аван им. М.И.
Венюкова Вяземского
муниципального района
Хабаровского края
от 30.05.2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
В МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова
ВЯЗЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - а) при выполнении работ различной квалификации;
 - б) при совмещении профессий (должностей);
 - в) за сверхурочную работу;
 - г) за работу в ночное время;
 - д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - е) за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю);
 - ж) за разъездной характер работы;
 - з) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
5. Выплаты за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

РАЗЪЯСНЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО
ХАРАКТЕРА В МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова
ВЯЗЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Вяземского района Хабаровского края (далее - учреждение), если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края.

При этом руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Хабаровского края.

5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных

федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных образовательных организациях Вяземского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Вяземского муниципального района.

8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.