АДМИНИСТРАЦИЯ
Хабаровского муниципального района
Хабаровского края
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
администрации Хабаровского муниципального района

ПРИКАЗ

05.03.2021 № 54
с. Тополево

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 18.11.2019 № 1424 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского муниципального района», в целях повышения эффективности организации оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края;

2. Директору муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» Корниенко О.Г. довести примерное положение до сведения руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений.

3. Руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района принять локальные нормативные акты, регламентирующие систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений в соответствии с примерным положением.

4. Распространить действие прилагаемого примерного положения на правоотношения, возникшие с 01.01.2021 года.

5. Признать утратившими силу приказ Управления образования:

- от 07.11.2019 № 160 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края».

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. начальника Управления Ж.С. Кулехина

004374

ООО "Экспресс Полиграфия", 2019 г., заказ № 167, тираж 3000 экз.

УТВЕРЖДЕНО
приказом Управления
образования администрации
Хабаровского муниципального
района
от 05.03.2021 № 54

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 18.11.2019 № 1424 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского муниципального района» и определяет размеры и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми), независимо от источника формирования их фонда оплаты труда, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми формируется на календарный год.

1.2.1. В муниципальных бюджетных учреждениях – исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному образовательному учреждению из бюджетов бюджетной системы РФ, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности бюджетного учреждения, направляются на оплату труда работников с учетом методических рекомендаций о порядке расходования средств, поступающих от приносящей доход деятельности, отраслевого органа администрации Хабаровского муниципального района.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудо-

вые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством с начисленным на него районным коэффициентом за работу в южных районах Дальнего Востока и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

Для обеспечения выплаты заработной платы в вышеуказанном размере производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных и групп присмотра и ухода за детьми учреждений

2.1. Основные условия оплаты труда работников образовательных и групп присмотра и ухода за детьми учреждений

2.1.1. Системы оплаты труда работников образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

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

- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены:

- постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 14.02.2019 № 155 «Об установлении минимальных окладов (минимальные должностные оклады), минимальных ставок заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных общеобразовательных учреждений Хабаровского муниципального района по профессиональным квалификационным группам», постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 23.04.2013 № 1133 «Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных дошкольных образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам», приказом Управления образования администрации Хабаровского муниципального района от 20.01.2020 № 17 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми подведомственных Управлению образования Хабаровского муниципального района», приказом Управления образования администрации Хабаровского муниципального района от 28.10.2020 № 281 «Об увеличении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников муниципальных образовательных казенных, бюджетных, автономных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми подведомственных Управлению образования Хабаровского муниципального района».

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 образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

- 10 часов в неделю – директорам образовательных учреждений, 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 (рабочих поселках – до 100 человек);

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

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

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

- к окладам специалистов, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;

- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);

- молодому специалисту.

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

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

2.1.7. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательных учреждениях и группах присмотра и ухода за детьми, расположенных в сельских населенных пунктах, составляет 0,25.

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми, приведены в Приложении № 1 к примерному положению.

2.1.9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладу и его размере принимается директором учреждения персонально в отношении каждого работника учреждения или по представлению соответствующего заместителя директора, начальника отдела, в котором указывается ФИО (последнее – при наличии), должности работника, обоснование предполагаемого размера персонального повышающего коэффициента.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладу устанавливается сроком на один календарный год (учебный год), но по решению директора учреждения может быть изменен в течение текущего (учебного) года.

Предложения об изменении размера персонального повышающего коэффициента по занимаемой должности работнику оформляются представлением директору учреждения от соответствующего заместителя директора, в котором указывается ФИО (последнее – при наличии), должность работника, обоснование предполагаемого размера персонального повышающего коэффициента. Изменение размера повышающего коэффициента производится в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

Персональный повышающий коэффициент по занимаемой должности учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Выплата персонального повышающего коэффициента по занимаемой должности производится со дня издания приказа руководителя учреждения о назначении или изменении размера персонального повышающего коэффициента.

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

2.1.11. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.12. На повышающие коэффициенты к должностным окладам начисляются районный коэффициент в размере 30% и процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями.

2.1.13. Выплаты компенсационного характера (раздел 2.8 примерного положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 01.09.2020 № 814 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района».

2.1.11. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.9 примерного положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 16.10.2020 № 1029 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района».

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

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

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

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

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

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

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

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

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.5. Тарификационный список учителей формируется, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем, определяется Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района (далее по тексту – Учредитель), а другими работниками, выполняющими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самой организацией.

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

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

2.2.8. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом Управления образования администрации Хабаровского муниципального района.

2.2.9. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Примерным положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных, бюджетных образовательных учреждений Хабаровского муници-

нального района Хабаровского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (Приложение № 2 к примерному положению).

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4.2. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются повышающие коэффициенты за работу в образовательных учреждениях и группах присмотра и ухода за детьми, расположенных в сельских населенных пунктах.

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

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

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы установлены Перечнем в Приложении № 3 к настоящему примерному положению.

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

2.6.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России

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

2.6.2. К должностным окладам по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются повышающие коэффициенты за работу в образовательных учреждениях и группах присмотра и ухода за детьми, расположенных в сельских населенных пунктах.

2.7. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера

2.7.1. Заработная плата руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, муниципальными правовыми актами Хабаровского муниципального района.

2.7.3. Размер должностного оклада руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются администрацией Хабаровского муниципального района.

2.7.4. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, составляет не более 1,3 размера указанной средней заработной платы. Перечень должностей, профессий работников образовательных и групп присмотра и ухода за детьми учреждений Хабаровского муниципального района, относимых к основному персоналу, приведен в Приложении № 4 к примерному положению.

2.7.5. Размер средней заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с постановлением главы Хабаровского муниципального района от 19.03.2009 № 687 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальных учреждений Хабаровского муниципального района».

2.7.6. Должностной оклад руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми устанавливается 1 раз в год (по состоя-

нию на 01 января по итогам прошедшего финансового года), путём произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения и коэффициента в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя:

$Д_{ор} = ЗП_{пср} \times К$, где:

$Д_{ор}$ – должностной оклад руководителя учреждения;

$ЗП_{пср}$ – средняя заработная плата работников основного персонала учреждения;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений, устанавливаемый главным распорядителем бюджетных средств.

2.7.7. Значение коэффициентов кратности в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплаты труда руководителя учреждения:

1 группа – коэффициент до 1,3;

2 группа – коэффициент до 1,2;

3 группа – коэффициент до 1,1;

4 группа – коэффициент до 1.

2.7.8. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объёмов работ учреждений. Отнесение учреждений образования к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей (Приложение № 5 к настоящему примерному положению).

2.7.9. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчёте средней заработной платы учитываются все виды выплат работников основного персонала, без учета районного коэффициента и северных надбавок.

2.7.10. Средняя заработная плата работников основного педагогического персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

2.7.11. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полно-

го рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

2.7.12. В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, рабочее время которых учитывается на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников осуществляется в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной неделе);

39 часов – 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной работе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной неделе)

30 часов – 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе)

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Размеры должностных окладов руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми отражаются в трудовых договорах.

2.7.13. Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера устанавливаются организацией в размере на 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.7.14. Выплаты компенсационного характера для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с разделом 2.8 настоящего примерного положения.

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

- наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов;
- наличие ученой степени доктора наук – 20 процентов;
- наличие ученого звания «доцент» – 10 процентов;
- наличие ученого звания «профессор» – 20 процентов;
- наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», «Почетный», государственных значков и нагрудных знаков, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения – 10 процентов.

Выплаты за наличие ученой степени, звания «Народный», «Заслуженный», «Почетный», государственных значков и нагрудных знаков отличия руководящих работников, соответствующих профилю учреждения, устанавливаются:

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

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», «почетный», награжденным государственными значками и нагрудными знаками начисляются с учетом установленной руководителю нагрузки.

2.7.16. Администрация Хабаровского муниципального района устанавливает руководителям образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых администрацией Хабаровского муниципального района.

2.7.17. Стимулирующая выплата начисляется по итогам работы руководителей и их заместителей за предыдущий квартал и не может превышать двух должностных окладов.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений образования Хабаровского муниципального района Хабаровского края определяется администрацией Хабаровского муниципального района, в кратности от 1 до 4.

2.7.18. В случае применения дисциплинарного взыскания к руководителю учреждения, стимулирующие выплаты по итогам работы руководителю не осуществляются до момента снятия дисциплинарного взыскания.

2.8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 01.09.2020 № 814 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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 (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – за организацию внеклассной работы, проверку тетрадей, заведование кабинетами, за работу в отдаленных пунктах местности и т.д.);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с примерным положением об установлении выплат компенсационного характера работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 6 к примерному положению).

2.9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 16.10.2020 № 1029 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района», в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «заслуженный», «народный», «почетный», награжденным государственными значками и нагрудными знаками;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», «почетный», награжденным государственными значками и нагрудными знаками, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю

педагогической деятельности, устанавливаемые работникам организации, приведены в Приложении № 7 к положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», «почетный», награжденным государственными значками и нагрудными знаками, 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 № 8 к примерному положению).

2.10.2. 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 образовательном учреждении и групп присмотра и ухода за детьми с учетом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с примерным положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления учреждения и утвержденными локальным нормативным актом учреждения (Приложение № 9 к примерному положению).

2.10.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с примерным положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, и групп при-

смотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 10 к примерному положению).

2.10.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенных субсидий на выполнение муниципального задания, бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.10.5. 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.

2.10.6. Стимулирующие выплаты начисляются одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц за фактически отработанное время.

2.10.7. Стимулирующие выплаты по итогам года, квартала выплачиваются при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

3. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем образовательного учреждения или группы присмотра и ухода за детьми после согласования с учредителем (главным распорядителем бюджетных средств) и включает в себя все должности (профессии) данного учреждения.

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

3.2. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

3.3. Из фонда оплаты труда учреждения работникам выплачивается материальная помощь.

Выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с примерным положением о выплате материальной помощи работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 11 к Примерному положению).

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

3.4. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления сотрудника.

3.5. Гарантии и компенсации, не предусмотренные примерным положением, устанавливаются в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами учреждения и/или соглашением сторон.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к примерному положению об оплате труда работников и руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми, Хабаровского муниципального района Хабаровского края

1. РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам образовательных учреждений

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья педагогическим работникам, непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с трудовым коллективом: - педагогическим работникам - другим работникам	 0,2 0,15
2	За работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,2
3	За особые условия работы в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,5 - 0,75
4	За работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима	0,1 - 0,15
5	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
6	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
7	Учителям и преподавателям национального языка и литературы образовательных учреждений,	0,15

	осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, образовательных учреждений, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к примерному положению об оплате труда работников и руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений Хабаровского муниципального района Хабаровского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования

1. Общие положения

1.1. Настоящим примерным 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 учреждений осуществляется за счет средств краевого и федерального бюджетов.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета:

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

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

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

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

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в абзацах втором – четвертом настоящего подпункта, размер ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя

педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно, в связи с болезнью педагогического работника.

Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. За счет средств федерального бюджета:

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

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

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районный коэффициент в размере 30% и процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к примерному положению об оплате труда работников и руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

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

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к примерному положению об оплате труда работников и руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, профессий работников образовательных учреждений Хабаровского муниципального района, относимых:

К административно-управленческому персоналу:

- руководитель (директор, заведующий);
- заместитель руководителя;
- главный бухгалтер.

К основному персоналу:

1. Дошкольное образовательное учреждение (группа присмотра и ухода за детьми):

- воспитатель (включая старшего);

2. Общеобразовательная школа:

- учитель;

3. Муниципальное учреждение «Дирекция образовательного комплекса»

- оператор котельной;

4. Учреждения дополнительного образования:

- педагог дополнительного образования;

К педагогическому персоналу:

- социальный педагог;
- учитель-логопед (логопед);
- педагог-психолог;
- воспитатель ГПД;
- преподаватель-организатор ОБЖ;
- педагог дополнительного образования;

- концертмейстер;
- педагог-библиотекарь;
- педагог-организатор;
- старший вожатый;
- инструктор по физической культуре;
- тренер-преподаватель;
- старший инструктор-методист;
- старший педагог дополнительного образования;
- старший тренер-преподаватель;
- педагог-дефектолог;
- музыкальный руководитель;
- методист;

К учебно-вспомогательному персоналу:

- помощник воспитателя;
- библиотекарь;
- делопроизводитель;
- секретарь-машинистка;
- заведующий хозяйством;
- лаборант;
- агент по закупкам;
- бухгалтер;
- экономист;
- инженер-программист (программист);
- художник;
- звукооператор,

К обслуживающему персоналу:

- начальник цеха (участка);
- инженер по ремонту;
- механик;
- заведующий производством (шеф-повар);
- грузчик;
- кладовщик;
- повар;
- кухонный рабочий;
- машинист по стирке белья;
- оператор котельной;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- водитель автомобиля;
- костюмер
- гардеробщик;

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к примерному положению об оплате труда работников и руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели.

1.2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях и группах присмотра и ухода за детьми	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3	Наличие экспериментальных программ, инновационных проектов, участие в пилотных проектах или исследованиях	за каждый вид	20
4	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей	из расчета за каждого обучающегося	0,3
5	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в учреждениях образования и группах присмотра и ухода за детьми	за каждые 50 человек или за каждые 2 класса (группы)	15

6	Количество работников в образовательном учреждении или группе присмотра и ухода за детьми	- за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию.	1 0,5 1
7	Количество получателей консультативно-диагностических услуг	За одну оказанную услугу	0,3
8	Наличие учебно-консультативного пункта, интерната при образовательном учреждении с количеством обучающихся	за каждое указанное структурное подразделение - до 100 чел. - от 100 до 200 чел. - свыше 200 чел.	 до 20 до 30 до 50
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: музыкального зала, прогулочной площадки, спортивной площадки, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 25
11	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 25
12	Наличие: - автотранспортных средств, на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 20
13	Наличие учебно-опытных участков	за каждый вид (наличие)	до 50
14	Наличие собственной котельной.	за каждый вид	до 20
15	Наличие сертифицированных дополнительных программ, зарегистрированных на портале ПФДО («Навигатор»)	100% выгрузка заявленных программ в «Навигатор»	50

16	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе в дошкольных учреждениях (отделениях, группах) помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
17	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждений или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
19	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) победителей соревнований:	- международного уровня за каждого обучающегося (воспитанника); - межрегионального уровня; - краевого уровня	1 0,5 0,3

1.3 Образовательные учреждения и группы присмотра и ухода за детьми относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные учреждения и группы присмотра и ухода за детьми	свыше 500	до 500	до 350	до 200

2. Порядок отнесения образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми к группам по оплате труда руководящих работников

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Учредителем в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Учредителем.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников, контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к примерному положению об оплате труда работников и руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат компенсационного характера работникам и руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об установлении выплат компенсационного характера работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее –примерное положение) разработано в соответствии с постановлением главы Хабаровского муниципального района «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского муниципального района, от 01.09.2020 № 814 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и Разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района».

1.2. Компенсационные выплаты могут быть постоянными (на учебный год) и временными (на четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом результатов).

1.3. Определение размеров компенсационных выплат входит в компетенцию руководителя учреждения по согласованию с полномочным представительным органом работников учреждения – профсоюзным комитетом.

1.4. Компенсационные выплаты работникам образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и зависят от личного вклада каждого работника в объем выполняемых работ.

1.5. Компенсационные выплаты начисляются ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда с учетом районного коэффициента и

Северной надбавки, в случае повышения заработной платы согласно правительственным документам, выплаты индексируются на процент повышения.

Компенсационные выплаты начисляются в твердой сумме или в процентном соотношении, могут осуществляться одновременно по нескольким пунктам. В этом случае их размер суммируется.

1.6. Компенсационные выплаты могут уменьшаться или отменяться полностью за ухудшение качества работы, невыполнение утвержденных показателей, нарушение трудовой дисциплины, при наличии частых больничных листов.

1.7. Администрация учреждения совместно с профсоюзным комитетом (если таковой имеется) осуществляет контроль над качеством и уровнем работы сотрудников. Учредитель осуществляет контроль над качеством и уровнем работы руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района 01.09.2020 № 814 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятых 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:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- за сверхурочную работу;
- за работу 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;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (Приложение № 1, 2 к примерному положению).

4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

2.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

2.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

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

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.01.1986 № 53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области».

2.5. 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, а так же с учетом содержания и (или) объема работ.

2.6. 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.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к примерному положению о выплатах компенсационного характера работникам и руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

№ п/п	Показатели	Размер выплаты
	Педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	
1	За проверку тетрадей[2]:	
	1 – 4 классы (независимо от объема учебной нагрузки)	до 10 %
	5 – 11 классы за фактическое количество часов:	
	русский язык, литература	до 15 %
	математика, химия, физика, иностранный язык	до 10 %
	биология, география, история, информатика, обществознание, ИЗО	до 5 %
	технология, черчение, ОБЖ, МХК.	
2	За заведование предметными кабинетами, кабинетом логопеда, кабинетом педагога-психолога, мастерскими, спортивным залом[1].	до 10%
3	За организацию работы школьного музея (при наличии паспорта)	до 20%
4	За участие в опытно-экспериментальной работе	до 15 %
5	Педагогу-библиотекарю, библиотекарю – за работу с книжным фондом	до 70 %

6	За руководство школьным методическим объединением	до 10 %
7	Организация внеклассной работы классными руководителями:	
	- 1 – 4 классы	до 15 %
	- 1 – 4 классы (при наполняемости менее 14 уч.)	до 10%
	- 5 – 11 классы	до 20 %
	- 5 – 11 классы (при наполняемости менее 14 уч.)	до 10%
8	Ответственным за организацию питания обучающихся	до 100 %
9	За вредные условия работы (обслуживающий персонал)	согласно аттестации рабочих мест

---

[1]Если в течение учебного года кабинет не пополняется наглядными пособиями, приборами, не сохраняются мебель, ТСО, выплата за заведование кабинетом не производится или снимается по решению комиссии по проверке кабинетов.

[2]Если проверка тетрадей не осуществляется в соответствии с Положением о единых требованиях к письменности и устной речи, то выплата за данный вид работы не производится или снимается по докладной заместителя директора организации.

В случае невыполнения работниками вышеназванных обязанностей выплаты компенсационного характера не производятся.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к примерному положению о выплатах компенсационного характера работникам и руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений
и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг обязанностей руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми

№ п\п	Показатели	Размер выплаты
1	За работу в отдаленных пунктах местности;	
	- расстояние от 13 км. до 40 км.: с. Благодатное, с. Виноградовка, с. Восточное, с. Галкино, с. Гаровка-1, с. Гаровка-2, с. Дружба, с. Заозерное, с. Ильинка, с. Калинка, с. Князе-Волконское, с. Корсаково, р.п. Корфовский, с. Краснореченское, с. Матвеевка, с. Мирное, с. Мичуринское, с. Некрасовка, с. Осиновая Речка, с. Ракитное, с. Сергеевка, с. Сосновка, с. Тополево, с. Федоровка, с. Бычиха	5%
	- расстоянии от 41 км. до 100 км.: с. Анастасьевка, с. Вятское, с. Елабуга, с. Казакевичево, с. Малышево, с. Сикачи - Алян, с. Таёжное	10%
	- расстоянии от 101 км.: с. Догордон, с. Кукан, с. Новокуровка, п. Победа, с. Улика-Национальное Руководителям учреждений дополнительного образования	15%
2	За ведение делопроизводства (Устанавливается при условии отсутствия в штатном расписании учреждения ставки секретаря или делопроизводителя)	до 10%
3	За руководство интернатом	15%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к примерному положению об оплате труда работников и руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

РАЗМЕРЫ

Стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «Заслуженный», «Народный», «Почетный», награжденным государственными значками и нагрудными знаками в процентах

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	-
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», «Почетный" и других государственных знаков отличия (государственные значки и нагрудные знаки), соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	10	10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к примерному положению об оплате труда работников и руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)

Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу сред-

	него 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 министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к примерному положению об оплате труда работников и руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее — примерное положение), разработано в соответствии с постановлением главы Хабаровского муниципального района «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского муниципального района», от 16.10.2020 № 1029 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и Разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района», постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 28.11.2018 № 1877 «Об утверждении Основных мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района на 2019—2024 годы».

1.2. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

1.3. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и знаков отличия;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях;

- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) в соответствии с перечнем показателей и критериев эффективности деятельности работников образовательных организаций и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района администрации Хабаровского края (далее – Показатели, Критерии) (Приложение 1), позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанных руководителем учреждения с участием органов общественного управления и утвержденных локальным нормативным актом. Примерное положение о Комиссии приведено в Приложении 2.

2.2.1. Комиссия является коллегиальным органом.

2.2.2. Состав Комиссии определяется на общем собрании работников учреждения и не может быть менее пяти человек.

2.2.3. В составе Комиссии могут входить:

- руководители методических объединений
- члены профсоюзной организации;
- члены коллектива, включенные в состав Комиссии путем выборов.

2.2.4. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов работы работников учреждения в соответствии с Критериями;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.2.5. Комиссия собирается не реже одного раза в месяц или по необходимости.

2.2.6. Руководитель, заместители руководителя представляют в Комиссию информацию о Показателях, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

2.2.7. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников учреждения на основании представленных рейтинговых листов согласно Критериям. Расчет суммы стимулирующих выплат осуществляется по бальной системе на основании Показателей и Критериев.

2.2.8. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах работникам.

2.3. Размер стимулирующих выплат, при условии их осуществления, устанавливается ежемесячно, соразмерно баллам, в соответствии с утвержденными Критериями.

2.4. При условии финансового обеспечения в процентном отношении к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) либо фиксированной сумме могут устанавливаться стимулирующие (премиальные) выплаты в соответствии с Показателями. Максимальный размер выплат не ограничен.

2.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенных субсидий, бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

2.7. Разработка Показателей и Критериев осуществляется с соблюдением следующих принципов:

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

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

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

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

Критерии оценки деятельности руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми для установления выплат стимулирующего характера (далее — критерии оценки) приведены в Приложении № 3 настоящего примерного положения.

2.8. Для определения размера стимулирующих выплат руководителям учреждений создается соответствующая комиссия, состав которой утверждается приказом начальника Управления образования. Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края, утвержденного локальным нормативным актом Управления образования.

2.9. Руководители образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми ежеквартально, до 5 числа месяца, следующего за отчетным, направляют в комиссию информацию о проведенной работе, являющуюся основанием для установления показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя и для установления критериев оценки.

2.10. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов состава комиссии.

2.11. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением членов комиссии, на основании которого начальник Управления образования издает приказ.

2.12. Стимулирующая выплата начисляется по итогам работы руководителей за предыдущий квартал и не может превышать двух должностных окладов.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к примерному положению о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

БАЗОВЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критерии эффективности деятельности работников образовательных организаций и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района администрации Хабаровского края

№ п/п	Направления	Показатели	Оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5	6
Категория «Педагогические работники»					
Дошкольные образовательные организации					
1	Положительная динамика показателей степени усвоения детьми программного материала;	Увеличение числа воспитанников с высоким уровнем развития по итогам мониторинга планируемых результатов	до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
2	Использование комплексных программ нового поколения и их материальное, методическое, технологическое, дидактическое обеспечение	Планирование образовательного процесса в группе, позволяющего реализовать цель и задачи образовательной программы образовательной организации	до 100	оценка Комисеии	один раз в месяц
3	Активное использование современных инновационных технологий (ТРИЗ, проектный метод и т.д.), авторских разработок и их материальное, методическое, технологическое, дидактическое обеспечение	Планирование образовательного процесса в группе, позволяющего реализовать цель и задачи образовательной программы образовательной организации	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
4	Работа по обобщению и распространению собственного педагогического опыта. Участие в проведении круглых столов, мастер-классов,	Подведение итогов		участие / неучастие	по факту

	семинаров, конференций согласно уровням: - муниципальный; - региональный; - всероссийский		до 40 до 50 до 100		
5	Сохранность контингента, высокая посещаемость, низкий процент заболеваемости детей	Процент посещаемости воспитанников	до 100	Табель учета посещаемости детей	один раз в месяц
6	Участие в реализации ВФСК ГТО		до 100	участие / неучастие	по факту
7	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие системы работы воспитателя, способствующего развитию мотивации к здоровому образу жизни и физической подготовленности	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
8	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Наличие диагностического комплекса по мониторингу проблем у детей из социально неблагополучных семей; реализация совместно с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшению ситуации воспитания детей	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
9	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др. на базе образовательной организации, района, края); доля детей, занятых в таких образовательных организациях	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
10	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги)	Создание условий для развития детей; отсутствие жалоб со стороны родителей; совпадение не менее 80 процентов прогнозирования результатов развития детей с полученными результатами	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
11	Методическая и инновационная деятельности педагогического работника	Количество выступлений на педсовете, методических объединениях; внедрение опыта педа-	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц

		гога на уровне образовательной организации, района, края; количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других			
12	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
Общеобразовательные организации					
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Количество организованных дополнительных проектов; доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие исследований о влиянии изучения предмета на получение предметных, надпредметных и личностных результатов	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Увеличение количества учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации; учет в итоговом оценивании надпредметных и личностных результатов	до 100	показатели динамики	один раз в полугодие
4	Общие показатели успеваемости и качества знаний учащихся по результатам ЕГЭ, ОГЭ, ГИА	- по предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия); - по предметам второй категории сложности (литература, литературное чтение, история, природоведение, география, биология, право, обществознание, второй	до 100 до 50	данные мониторинга	один раз в год

		иностранный язык, экология)			
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, участвующих в государственно-общественном управлении группы (класса); доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования); наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями	до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
6	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Регулярность участия учеников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др.; доля обучающихся победителей и призеров конкурсов, соревнований, проводимых на муниципальных, краевом, федеральном и международном уровнях	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учебы время; вовлечение детей группы риска в общественно полезную деятельность; реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др. на базе образовательной организации, района, края); доля детей, занятых в таких организациях	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
9	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги)	достижение показателей результативности реализации программы	до 100	оценка Комиссии	один раз в четверть/год
10	Методическая и иннова-	Количество выступле-	до 100	оценка	один раз

	ционная деятельности педагогического работника	ний на педсовете, методических объединениях; внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, района, края; количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других		Комиссии	в месяц
11	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
12	Участие в профессиональных конкурсах (согласно уровня) -муниципальный; -региональный; - всероссийский	Подведение итогов	до 40 до 50 до 100	участие / неучастие	по факту
13	Участие в реализации ВФСК ГТО		до 100	участие / неучастие	по факту
14	Динамика обоснованных обращений родителей к администрации по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций (как классного руководителя)		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
15.	Обеспечение наиболее комфортных, безопасных условий перевозки детей		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
16.	Участие в совместной работе с воспитательным отделом колонии	Отчет классного руководителя	до 30	участие / неучастие	один раз в месяц
17.	Наличие многосменности работы по оперативно-режимным требованиям колонии	Приказ директора об организации учебного года	до 50	оценка Комиссии	один раз в месяц
18.	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)		до 100	участие / неучастие	один раз в полугодие

Административно – управленческий персонал Заместитель руководителя образовательного учреждения (УВР, ВР, АХЧ)					
1	Организация предпрофильного и профильного обучения.		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
2	Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта учителей (проведение семинаров, конференций) согласно уровню -школьный; -муниципальный; -региональный;		до 50 до 70 до 100	участие / неучастие	один раз в месяц
3	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах		до 100	оценка Комиссии	один раз в год
4	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы		до 100	оценка Комиссии	один раз в квартал
5	Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей, занятость детей во внеурочное время (увеличение и (или) сохранение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности)		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
6	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы).		до 100	участие / неучастие	один раз в месяц
7	Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения; участие		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
8	Укрепление, сохранение и развитие учебно-материальной базы		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
9	Качественный состав пе-		до 100	оценка	один раз в

	дагогических кадров, работа с молодыми специалистами.			Комиссии	месяц
10	Привлечение внебюджетных средств и посторонней помощи в решении хозяйственных вопросов		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
11	Организация работы по проведению качественных текущих ремонтных работ, контроль за выполнением работ.		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
12	Инвентаризация, своевременное списание материалов и оборудования и постановка оного на учет		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
13	Своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций		до 100	оценка Комиссии	по факту
14	Отсутствие несчастных случаев с работниками и обучающимися		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
15	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)		до 100	участие / неучастие	один раз в полугодие
Методист					
1	Методическое сопровождение реализации социально-значимых программ и проектов		до 100	показатели динамики	один раз в месяц
2	Наличие разработанных методических рекомендаций, положений, пособий			оценка Комиссии	один раз в полугодие
3	Участие в профессиональных конкурсах, методических семинарах, научно-практических конференциях: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский	Подведение итогов	до 40 до 50 до 100	участие / неучастие	по факту
4	Организация и проведение открытых мероприятий (семинаров, мастер-классов, методических объединений)		До 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор					

1	Увеличение и (или) сохранение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности		до 100	показатели динамики	один раз в год
2	Увеличение и (или) сохранение контингента		до 100	показатели динамики	один раз в месяц
3	Наличие новых разработок, технологий, методик в поиске и поддержке талантливых учащихся		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
4	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Контрольно-переводные нормативы промежуточной аттестации	до 100	показатели динамики	один раз в полугодие
5	Участие в конкурсах для педагогических работников, в том числе заочных, дистанционных (по использованию ИКТ, инновационных, методических разработок и др.): - муниципальный; - региональный; - всероссийский;	Подведение итогов	до 40 до 50 до 100	участие / неучастие	по факту
6	Наличие призёров в конкурсах разных уровней: -муниципальный; -региональный; - всероссийский - международный		до 40 до 50 до 80 до 100	наличие/ отсутствие	по факту
7	Сотрудничество с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
8	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация дополнительной занятости детей из социально неблагополучных семей во время каникул и свободное от учебы время	до 100	оценка Комиссии	один раз в

10	Участие в реализации ВФСК ГТО		До 100	участие / неучастие	по факту
11	За участие в сопровождении учащихся в школу (автобус)		до 100	участие / неучастие	один раз в месяц
Учитель – логопед					
1	Наличие положительной динамики числа учащихся с исправленными отклонениями		до 100	показатели динамики	один раз в месяц
2	Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
3	Повышение квалификации и знаний в области возрастной и специальной педагогики, в области анатомо-физиологии и дефектологии и применение их на практик		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
4	Совершенствование и разработка новой программно-методической литературы, использование и применение на практике современных информационно-коммуникативных методов в работе с учащимися		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
5	Участие в профессиональных объединениях, конференциях, семинарах о достижениях дефектологической науки, обмен знаниями и распространение собственного позитивного опыта среди коллег		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
6	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)		до 100	участие / неучастие	один раз в полугодие
Воспитатели группы продленного дня					
1	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий в социально-психологической, социальной и трудовой деятельности		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
2	Организация и проведение мероприятий, спо-		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц

	собствующих сохранению здоровья учащихся и профилактике вредных привычек				
3	Конструктивное взаимодействие с родителями учащихся, уровень и способ разрешения конфликтных ситуаций		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
4	Просветительская работа с родителями		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
5	Оказание профессиональных действий по улучшению, психического, соматического и социального благополучия обучающихся		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
6	Сохранность контингента	Процент посещаемости воспитанников	до 100	Табель учета посещаемости детей	один раз в месяц
Преподаватель-организатор ОБЖ					
1	Увеличение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности		до 100	показатели динамики	один раз в месяц
2	Наличие новых разработок и методик в поиске и поддержке талантливых учащихся		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
3	Развитие научно-технической, эстетической деятельности с применением инновационных технологий		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
4	Степень конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями, степень их привлечения в обучающий процесс		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
5	Участие в профессиональных конкурсах (согласно уровню) -муниципальный; -региональный; - всероссийский		до 40 до 50 до 100	участие/ неучастие	по факту
6	Развитие туристическо-краеведческой, оздорови-			оценка Комиссии	по факту

	тельно-спортивной, досуговой деятельности, отдыха и развлечений учащихся				
7	Организация и проведение мероприятий по ГО		до 100	оценка Комиссии.	один раз в месяц
8	Организация допризывной подготовки учащихся и учета военнообязанных		до 100	оценка Комиссии.	один раз в месяц
9	Организация патриотической работы в школе		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
	Педагог-психолог				
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
2	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченными различными видами контроля		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
3	Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
4	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских коррекционно-развивающих и профилактических программ		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
5.	Участие в методической работе, обобщение и распространение опыта работы, участие в конференциях, методических объединениях, наличие печатных работ		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
6	Эффективность проведения профилактических мероприятий по предупреждению вредных привычек		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
7	Результативность просветительской работы по повышению психолого-педагогический компетентности педагогов		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
8	Влияние на динамику количества учащихся, стоявших на учете в комиссии по делам несовершенно-		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц

	летних				
9	Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных социальных служб		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
10	Оказание профессиональных действий по улучшению, психического, соматического и социального благополучия обучающихся		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
11	Осуществление социально-психологического сопровождения предпрофильного и профильного обучения		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
12	Проведение диагностики внепланового обследования		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
13	Просветительская работа с родителями		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
		Социальный педагог			
1	Включение детей группы риска в общественно-полезную и социально-значимую деятельность, применение различных способов для его творческой самореализации		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
2	Организация дополнительной занятости социально-неблагополучных детей, в каникулярное и свободное от учебы время		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
3	Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и родителями, обучение навыкам бесконфликтного поведения. Консультация родителей по актуальным проблемам воспитания ребенка.		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
4	Вовлечение родителей в школьную жизнь		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц

5	Инициирование принятия решения по выводу ребенка из социально опасного положения. Установление партнерских связей с субъектами системы профилактики (КДН, опека, социальная защита и др.), совместное определение полномочий, возможностей и зон ответственности сторон		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
6	Представление интересов детей целевой группы в различных инстанциях (суды, КДН, совет профилактики и т.д.		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
7	Консультация и методическое сопровождение педагогических работников образовательной организации по вопросам вывода и профилактики социально-опасного положения детей.		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
Педагог – библиотекарь					
1	Обеспеченность комплектом учебников, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося		до 100	данные внешней экспертизы	единовременно
2	Обновление фонда учебной литературы школьной библиотеки, динамика поступления новой литературы		до 100	данные внешней экспертизы	по факту
3	Обеспеченность наглядными пособиями в соответствии с перечнями;		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
4	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, как формы культурного досуга, участие в общешкольных и районных мероприятиях, оформление тематических выставок		до 50	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
5	Положительная динамика посещений школьной библиотеки, наличие процедур изучения читательского спроса, приятие участия в мероприятиях (школа, город, район), проведение		до 50	данные внешней экспертизы	один раз в месяц

	выставок				
6	Наличие и укомплектованность медиатеки		до 50	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
7	Использование новых информационных технологий в библиотечно-информационном обслуживании читателей. Использование программ автоматизированного учета библиотечного фонда		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
8	Разработка проектов, направленных на развитие библиотеки		до 100	данные внешней экспертизы	по факту
9	Участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях со школьными и библиотечными работниками		до 100	участие/неучастие	по факту
10	За участие в сопровождении учащихся в школу (автобус)		до 100	участие/неучастие	по факту
	Секретарь-машинистка, лаборант, делопроизводитель				
1	Сохранение и эффективное использование материально- технических ресурсов		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
2.	Выполнение работ с фондом пенсионного страхования, формирование сведений по трудовой деятельности работников учреждения, сведений об инвалидах, сведений о движении кадров (отчет П-4 НЗ)		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
3	За работу секретарем в комиссии по аттестации		до 50	участие/неучастие	по факту
4	Осуществление работ по своевременному обеспечению учреждения необходимой канцелярией и прочими расходными материалами и средствами: расчет количества необходимых материалов, оформление документов связанных с приобретением расходных материалов		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
5	Активное участие в мероприятиях (конкурсы, раз-		до 100	участие/неучастие	по факту

	влечения, утренники, ярмарки, выставки и пр.)				
Обслуживающий, учебно-вспомогательный персонал: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту белья, кастелянша, заведующий хозяйством, помощник воспитателя.					
1	Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок		до 100	данные мониторинга	по факту
2	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
3	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды (пошив костюмов, декораций и т.д.)		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
4	Активное участие в мероприятиях (конкурсы, развлечения, утренники, ярмарки, выставки и пр.)		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
5	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, классов, улучшение внешнего вида кабинетов, транспорта, служебных помещений и пр.		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
6	За малярные и штукатурные и строительные работы во время ремонта		до 100	проводится /не проводится	по факту
7	За погрузо-разгрузочные работы		до 100	проводится /не проводится	по факту
8	За составление калькуляций и меню		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
9	Наличие положительных отзывов о качестве питания		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
10	Работа в автоматизированной информационной системе «Меркурий» и пр.		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к примерному положению о
выплатах стимулирующего
характера работникам
муниципальных бюджетных
образовательных учреждений и
групп присмотра и ухода за
детьми Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения.

1.1. Настоящее примерное положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края определяет ее состав, задачи и порядок работы (далее – примерное положение, Комиссия).

1.2. Комиссия создается для установления работникам стимулирующих выплат.

1.3. Комиссия является коллегиальным органом и действует в соответствии с данным примерным положением.

1.4. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.5. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников в соответствии с критериями эффективности деятельности работников;

- рассмотрение и одобрение предлагаемого руководителем учреждения и административно-управленческим персоналом перечня работников-получателей стимулирующих выплат;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2. Состав Комиссии

2.1. В состав Комиссии могут входить:

- работники коллектива
- член профсоюзной организации
- руководители методических объединений.

3. Порядок работы комиссии

3.1. Административно-управленческий персонал предоставляет в Комиссию информацию о показателях эффективности деятельности работников (каждый по своему направлению), которая является основанием для установления стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

3.2. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников учреждения на основании представленных рейтинговых листов согласно критериям эффективности деятельности работников.

3.3. Расчет суммы стимулирующих выплат по каждому работнику осуществляется по бальной системе.

3.4. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Принятое решение оформляется протоколом.

3.5. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к примерному положению о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

КРИТЕРИИ
оценки деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми для установления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Периодичность, размер выплаты, %
1	Показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества оказания услуг учреждением в случае проведения такой оценки	В случае проведения такой оценки	ежеквартально, до 5%
2	Показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества оказания услуг учреждением в рамках компетенции руководителя	В случае проведения такой оценки	ежеквартально, до 5%
3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми и детьми с ОВЗ. Работа консилиумов	Наличие программы работы со способными детьми и детьми ОВЗ	ежеквартально, до 10%
4	Функционирование дошкольного образовательного учреждения	Посещаемость учреждения: - свыше 90 % - от 87% - от 85 – 90%	ежеквартально, 10% 8% 5%
5	Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию	При следующих показателях: 50% и более работников, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию; от 30 до 50 % работников аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию;	ежеквартально, 10% 8%

		от 20 до 30 % работников аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию	5 %
6	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращений граждан	Отсутствие обоснованных жалоб	ежеквартально, до 10%
7	Участие в конкурсных движениях (всероссийского, краевого, районного уровня)	Наличие документов, подтверждающих участие в конкуреных движениях	ежеквартально, до 10%
8	Наличие инновационной (экспериментальной) площадки	Нормативный документ о присвоении статуса инновационной (экспериментальной) площадки	ежеквартально, до 10%
9	Обеспечение открытости и доступности информации об учреждении (информационная открытость образовательной организации, наличие сайта, соответствующего требованиям законодательства, его актуальность)	Размещение актуальной информации	ежеквартально, до 10%
10	Повышение уровня занятости инвалидов	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	ежеквартально, до 3%

КРИТЕРИИ
оценки деятельности руководителей общеобразовательных учреждений для установления выплат стимулирующего характера

п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Периодичность, размер выплаты, %
1	2	3	4
1	Своевременное прохождение всех разрешительных процедур и подписание акта готовности учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	1.1. Положительное экспертное заключение об оценке готовности учреждения к началу учебного года получено в срок	1 раз в год, по состоянию на 01 октября, до 10%
		1.2. Паспорт готовности учреждения к работе в зимний период подписан в установленный срок	
		1.3. Готовность учреждения к летней оздоровительной компании	
		1.4. Реализация мероприятий программы «Доступная среда» на 2013 – 2020 годы»	
2	Функционирование системы государственно-общественного управления (Управляющий, попечительский совет)	Наличие на сайте учреждения протоколов заседаний Совета учреждения	ежеквартально, до 5%
3	Обеспечение доступности и открытости информации об учреждении	Своевременная и в полном объеме размещенная информация об учреждении на официальном	ежеквартально, до 5%

		сайте учреждения (в соответствии с действующим законодательством), в сети Интернет, развитие имиджа образовательного учреждения.	
4	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Отсутствие правонарушений, преступлений несовершеннолетних обучающихся	ежеквартально, до 5%
5	Участие в районных, краевых, региональных мероприятиях	Олимпиады, мероприятия, реализация проектов районного и краевого уровней (в том числе дистанционно) Олимпиады, мероприятия, реализация проектов районного и краевого уровней (в том числе дистанционно), проводимых с детьми с ОВЗ	ежеквартально, до 5% до 10%
6	Укомплектованность педагогическими кадрами	Учреждение укомплектовано на 100%	1 раз в год, по состоянию на 01 октября, до 5%
7	Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию	80% и более работников, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию От 60 до 79% работников, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию	ежеквартально, до 10% до 5%
8	Организация каникулярного времени учащимся	Охват всеми формами отдыха и занятости не ниже 82% от общего количества детей Организация профильных смен, походов, экспедиций пленэров, сборов, выездов за пределы района, края и т.д.	ежеквартально, до 10%
9	Организация и работа психолого-медико-педагогического консилиума в образовательных учреждениях	Осуществление постоянной работы ПМПК (с предоставлением отчетности)	ежеквартально, до 5%
10	Недопущение нарушений прав и законных интересов обучающихся и их представителей	Отсутствие обоснованных жалоб	ежеквартально, до 5%
11	Повышение уровня занятости инвалидов	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	ежеквартально, до 3%
Для средних общеобразовательных школ:			
1	Оценка по уровню освоения образовательного стандарта	100% выпускников 9-х и 11-х классов получили аттестаты государственного образца об уровне образования	1 раз в год, по состоянию на 01 октября, до 5%

2	Оценка среднего тестового балла по результатам ЕГЭ	Средний тестовый балл по результатам ЕГЭ выше или равен среднему краевому тестовому баллу по ЕГЭ	1 раз в год, по состоянию на 01 октября, до 5%
Для общих общеобразовательных школ:			
1	Оценка по уровню освоения образовательного стандарта	100% выпускников 9-х классов получили аттестаты государственного образца об уровне образования	1 раз в год, по состоянию на 01 октября, до 5%
2	Наличие аттестатов с отличием	Наличие аттестатов с отличием	1 раз в год, по состоянию на 01 октября, до 5%
	Итого		до 100%

КРИТЕРИИ
оценки деятельности руководителей учреждений дополнительного образования для установления выплат стимулирующего характера

п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Периодичность, размер выплаты, %
1	2	3	4
1	Показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества оказания услуг учреждением в случае проведения такой оценки	в случае проведения такой оценки	ежеквартально, до 5%
2	Показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя в случае проведения такой оценки	в случае проведения такой оценки	ежеквартально, до 5%
3	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие на сайте учреждения протоколов заседаний Совета учреждения	ежеквартально, до 3%
4	Обеспечение доступности и открытости информации об учреждении. Развитие	Своевременная и в полном объеме размещенная информация об учреждении на официальном	ежеквартально, до 5%

	имиджа образовательной организации	сайте учреждения (в соответствии с действующим законодательством), в сети Интернет, СМИ	
5	Инновационная деятельность образовательной организации	- разработка и внедрение авторских, экспериментальных программ, программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения, участие в пилотных проектах или исследованиях; - наличие эксперимента (экспериментальной площадки); - участие в научных сообществах (стажировках), во внешних проектах, сетевом взаимодействии; - наличие научных (или методических) публикаций о результатах деятельности	ежеквартально, до 5% до 10% до 10% до 5%
	Участие в краевых, межрегиональных и Всероссийских конкурсах, соревнованиях, олимпиадах	- наличие победителей и призеров в данных мероприятиях; - участие педагогов в смотрах, конкурсах проф. мастерства, конференциях различного уровня - наличие банка данных одаренных детей, научного сообщества, учащихся, получивших премию главы района, Губернатора края, путевку во Всероссийские оздоровительные центры	ежеквартально, до 5% до 5% до 5%
	Организация каникулярного времени учащихся	- организация профильных смен, походов, каникулярной практики (пленэров, экспедиций, сборов и др.)	ежеквартально, до 20%
	Развитие материально-технических и финансовых ресурсов	- развитие материальной базы за счет привлечения дополнительных источников финансирования (грантовых, инвестиционных, спонсорских и др.); - использование механизмов развития социального партнерства, в т.ч. с бизнес-структурами	ежеквартально, до 15% до 10%
	Охват учащихся, состоящих на различных видах учета, ОВЗ, инвалидов	Наличие банка данных детей, состоящих на различных видах учета, ОВЗ, инвалидов	ежеквартально, до 3%
	Доля педагогических работников, аттестованных	- 60% и более работников, аттестованных на высшую и первую	ежеквартально,

	на высшую и первую квалификационную категорию	квалификационную категорию - от 40% до 59% работников, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию	до 10% до 5%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к примерному положению об оплате труда работников и руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам и руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

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

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

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

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

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

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

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам учреждений осуществляется независимо от источников финансирования.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

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

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

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

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

2.1.4. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.) – иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения по рекомендации аттестационной комиссии учреждения;

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

2.2. Периоды работы, учитываемые при определении стажа и дающие право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, суммируются.

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

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

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

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

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к примерному положению об оплате труда работников и руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате материальной помощи работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение о выплате материальной помощи работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговыми кодексами РФ, и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

2. Порядок выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь предоставляется работнику к отпуску в течение года пропорционально отработанному времени по его личному заявлению и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

2.2. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи в полном объеме, она должна быть выплачена в конце текущего года по заявлению работника.

2.3. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее 3 месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

2.4. Работнику, уволившемуся в течение года по собственному желанию (статья 80 Трудового кодекса РФ), в порядке перевода (статья 77 пункт 5 Трудового кодекса РФ), по истечении строка трудового договора (статья 77 пункт 2 Трудового кодекса РФ), по состоянию здоровья, препятствующего продолжению выполнения данной работы (статья 81 пункт 3а Трудового кодекса РФ), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (статья 83 пункт 5 Трудового кодекса РФ), материальная

помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

2.5. Работнику, уволенному в связи с уходом на государственную пенсию, а также работнику, уволенному по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.6. Работнику, находящемуся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью один месяц и частично оплачиваемом отпуске (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в данных отпусках.

2.7. Работнику, работающему на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

2.8. Материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада, с начисленным на него районным коэффициентом за работу в южных районах Дальнего Востока и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

2.9. С целью социальной поддержки работникам учреждения может быть оказана дополнительная материальная помощь.

Оказание материальной помощи работникам учреждения есть право, а не обязанность работодателя и зависит от финансового состояния учреждения и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи. Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь:

- в связи с порчей или потерей личного имущества вследствие пожара, кражи, стихийного бедствия или других чрезвычайных обстоятельств – в размере до 40000 рублей, на основании подтверждающих документов из соответствующих органов (ЖКХ, внутренних дел, противопожарной службы и др. с указанием размера нанесенного ущерба);

- в связи с необходимостью оплаты лечения тяжелого или продолжительного заболевания работника, приобретения лекарств стоимостью, превышающей размер ежемесячной заработной платы работника учреждения – в размере до 40000 рублей на основании документов, подтверждающих наличие заболевания, платежных документов, подтверждающих стоимость лечения (операции) или лекарственных средств;

- в связи со смертью работника или близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) – в размере до 40000 рублей, на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих степень родства. В случае смерти самого работника материальная помощь может быть выплачена родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их за-

явлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

- к юбилейным датам по достижении возраста 50,55,60,65 лет- в размере одного должностного оклада

2.9.1. Решение об оказании дополнительной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение, обосновывающих основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, справки уполномоченных органов, документы, подтверждаюпцие наличие заболевание, расходы на лекарства и т.д.).

3. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом руководителя учреждения.