


«Согласовано»
Представители трудового коллектива
МБОУ НШ ДС с. Краснореченское

 /М.В.Чикурова/

 /Т.Е.Шахматова/

«14» августа 2025 г.

«Утверждаю»
Директор
МБОУ НШ ДС с. Краснореченское
Хабаровского муниципального района

 /В.Петина /

Приказ от 14.08.2025 № 91

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников и руководителя
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Начальная школа-детский сад «Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального района Хабаровского края
(МБОУ НШ ДС с. Краснореченское)

2025



УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБОУ НШ ДС с. Краснореченское
Хабаровского муниципального района
Хабаровского края
от «14» 08 2025 г. № 91

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников и руководителя
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Начальная школа-детский сад «Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального района Хабаровского края
(МБОУ НШ ДС с. Краснореченское)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников и руководителя МБОУ НШ ДС с. Краснореченское, (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее - Хабаровский район), субвенции из краевого бюджета и средств МБОУ НШ ДС с. Краснореченское (далее - МБОУ), полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Фонд оплаты труда работников МБОУ формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из собственных доходов Хабаровского района, субвенции из краевого бюджета и средств МБОУ, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. За счет субвенции из краевого бюджета осуществляется оплата труда работников МБОУ, за исключением расходов, которые производятся за счет средств бюджета Хабаровского района.

За счет собственных доходов Хабаровского района осуществляется оплата труда, воспитателей группы продленного дня, водителей, персонала, непосредственно связанного с техническим обслуживанием зданий и оборудования, организацией питания обучающихся, в том числе работников,

обеспечивающих функционирование систем отопления, доставку и хранение продуктов питания, обеспечивающего создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми в МБОУ.

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

1.5. Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников МБОУ устанавливаются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда работников МБОУ, а также порядок условий и критериев установления работникам выплат компенсационного и стимулирующего характера формируется с учетом:

- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02);

- методических рекомендаций органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях, подготовленных совместно с Общероссийским Профсоюзом образования (Письмо Минпросвещения России от 12.05.2020 № ВБ-1011/08);

- разъяснений по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Минпросвещения России от 28.05.2020 № ВБ-1159/08, от 07.09.2020 № ВБ-1700/08).

1.7. Увеличение (индексация) должностных окладов работников МБОУ осуществляется на основании правового акта Управления образования администрации Хабаровского муниципального района.

1.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию,

ученую степень, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания и знаки отличия, выплату за выслугу лет в образовательных учреждениях), устанавливаемая при внесении изменений в Положение, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания и знаки отличия и выплату за выслугу лет в образовательных учреждениях), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

2.1.1. Система оплаты труда работников МБОУ включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней ПКГ, утвержденных 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих";
- от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";
- от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ по ПКГ и квалификационным уровням приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению, установлены на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений. 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 учреждений 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 и защиты Родины;
- 10 часов в неделю - директорам учреждений, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек.

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

2.1.4. 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 учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, в пределах фонда оплаты труда.

2.1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.8 настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления определяются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения.

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

2.1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно.

2.1.9. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского муниципального района производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

2.1.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБОУ (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности один к четырем.

2.1.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБОУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников МБОУ. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

2.1.12. Заработная плата педагогических работников должна соответствовать уровню целевых показателей средней заработной платы, определённых указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников МБОУ подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников по четырем квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему положению.

2.2.3. 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 с учетом случаев согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

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

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

2.2.5. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется в срок до 01 сентября текущего года ежегодно.

2.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, согласовывается Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края, курирующим заместителем администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края и устанавливается главой Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

Для исполняющих обязанности руководителя предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в МБОУ согласовывается Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края, устанавливается самими лицами, исполняющими обязанности руководителя в соответствии с утвержденной тарификацией.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в МБОУ для других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (включая заместителей руководителя) утверждается руководителем учреждения. Объем учебной нагрузки сверх нормальной продолжительности устанавливается по согласованию с Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по

совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только по согласованию с Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края, курирующим заместителем администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края и главой Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

2.2.7. При оплате педагогической работы отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда.

2.2.8. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МБОУ, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенции из краевого бюджета согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

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

- "педагог-наставник" - 30%;
- "педагог-методист" - 20%.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Группа должностей учебно-вспомогательного персонала делится на два квалификационных уровня в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", на квалификационную группу "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

2.3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ учебно-вспомогательного персонала по двум квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.4.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ руководителей структурных подразделений по трем квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

2.5.1. Группа должностей служащих делится на квалификационные уровни в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

2.5.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ должностей служащих по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

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

2.6.1. Группа должностей служащих делится на квалификационные уровни в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.6.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ по профессиям рабочих по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

2Л. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

1.1.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.1.2. 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".

1.1.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

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

1.1.5. Локальным актом учреждения устанавливаются конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и критерии их установления.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения не могут быть ниже оклада руководителя МБОУ менее чем на 10 процентов и более чем на 30 процентов.

1.1.6. Выплаты компенсационного характера для руководителя МБОУ, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 2.8 настоящего Положения.

1.1.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителя МБОУ устанавливаются локальным нормативным правовым актом администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края с учетом перечня выплат стимулирующего характера, указанного в подпункте 2.9.2 пункта 2.9 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения.

При назначении выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения.

2.8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.8.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского

муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 № 543 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края», работникам устанавливаются 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 (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);

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

- выплаты за наставничество.

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

2.8.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и 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.

2.8.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими

условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются:

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

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

2.8.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Начисление компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное время, 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), производится сверх установленного минимального размера оплаты труда.

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

2.8.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство; за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист") и др., устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но

непосредственно связанную с образовательным процессом - проверка письменных работ, - начисляется с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за каждый час работы в ночное время, составляет 35%.

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

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

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

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

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

2.8.11. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в МБОУ (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

2.9.2. В МБОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера согласно постановлению администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 г. № 542 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края»:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звание "заслуженный", "народный", "почетный", награжденным государственными значками и нагрудными знаками;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- выплаты за квалификационную категорию педагог-наставник;
- выплаты за квалификационную категорию педагог-методист.

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

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

Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении выплат стимулирующего характера, показателями и критериями для установления выплат стимулирующего характера, позволяющими оценить эффективность работы (результативность и качество работы), разработанными с учетом мнения представительного органа работников учреждения, и утверждаются локальными нормативными актами учреждений.

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

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

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

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

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

2.9.6. Для определения размера выплат стимулирующего характера создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

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

Решение комиссии об установлении размера выплат стимулирующего характера оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель МБОУ издает приказ.

2.9.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, включая спонсорскую помощь, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.9.8. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо на основании условий, установленных в соглашении о предоставлении спонсорской помощи.

2.9.9. Выплата за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам МБОУ согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Выплата за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

2.9.10. Премияльная выплата по итогам работы за месяц работникам осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

При применении в отчетном периоде (месяце) к работнику дисциплинарного взыскания, наличии фактов нарушений финансовой дисциплины, трудового законодательства премияльная выплата за данный отчетный период (месяц) не выплачивается при условии, что это не приведет к уменьшению размера заработной платы в отчетном периоде (месяце) более

чем на двадцать процентов.

В случае если размер снижения премиальной выплаты превышает двадцать процентов в общем объеме заработной платы в отчетном периоде (месяце), то размер премиальной выплаты снижается на сумму, равную двадцати процентам заработной платы отчетного периода (месяца).

Снижение премиальной выплаты производится однократно за отчетный период (месяц), в котором работнику применено дисциплинарное взыскание, имеются факты нарушений финансовой дисциплины, трудового законодательства.

Отчетный месяц - это месяц, который завершился и за который производится премиальная выплата.

2.9.11. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "заслуженный", "народный", "почетный", награжденным государственными значками, нагрудными знаками и знаками отличия, другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам МБОУ, приведены в Приложении № 7 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой, знаком отличия;
- 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", другие почетные звания, наличие нагрудных знаков и знаков отличия, соответствующих 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.

2.9.12. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности (в случае отсутствия квалификационной категории);

- персональный повышающий коэффициент.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

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

2.9.14. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, в случае отсутствия квалификационной категории, устанавливаемых работникам МБОУ, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.9.15. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладу устанавливается сроком на 1 календарный год, но по решению директора учреждения может быть изменен в течение текущего года в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается персонально в отношении руководителя учреждения управлением образования администрации Хабаровского муниципального района, для работников учреждений - руководителем МБОУ.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.9.16. Выплаты по повышающим коэффициентам педагогическим работникам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.9.17. Размер выплаты молодому специалисту устанавливается в размере 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

Молодой специалист - специалист в возрасте до 35 лет включительно, гражданин Российской Федерации, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических

должностях в течение трех лет.

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

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

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую 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.

2.10. Другие вопросы оплаты труда

2.10.1. Штатное расписание МБОУ ежегодно утверждается руководителем МБОУ и согласовывается начальником Управления образования Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям учреждения, по видам персонала и включает все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

2.10.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не должна превышать более 40 процентов. Наименования должностей в учреждениях устанавливаются в штатном расписании в соответствии с правовыми актами, указанными в подпункте 2.1.2 пункта 2.1 настоящего Положения.

2.11.3. Из фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь.

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

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

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, но не более установленной нагрузки и выплачивается один раз в год.

Материальная помощь, установленная работнику согласно условиям трудового договора до внесения изменений в Положение, не может быть

меньше материальной помощи, выплачиваемой работнику до ее изменения.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению об оплате труда
работников и руководителя
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Начальная школа-детский сад
«Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ (минимальные должностные оклады), ставки
заработной платы работников МБОУ НШ ДС с. Краснореченское по
профессиональным
квалификационным группам:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
I.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н)		
1.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	10281
1.2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	11 170
1.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	11 951
1.4.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-логопед (логопед)	12 247

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы работников МБОУ НШ ДС с. Краснореченское, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета, по профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к соответствующим квалификационным уровням	Субвенция, (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка, агент по закупкам.	6 406
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1.2.1.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством.	9 190
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий		

	рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, дворник, сторож, уборщик служебных помещений.	6 056

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы работников МБОУ НШ ДС с. Краснореченское, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет средств местного бюджета, по профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к соответствующим квалификационным уровням	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 05.05.2008 № 216н		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Помощник воспитателя	6 499
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29.05.2008 № 247н		

2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
2.1.1.	I квалификационный уровень	Специалист по охране труда	7 501
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29.05.2008 № 248н		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
3.1.1.	I квалификационный уровень	Кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке белья; кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; дворник,	4 657
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
3.2.1.	I квалификационный уровень	повар	5 253

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению об оплате труда
работников и руководителя му-
ниципального бюджетного об-
щеобразовательного учреждения
«Начальная школа-детский сад
«Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к положению об оплате труда
работников и руководителя
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Начальная школа-детский сад
«Радуга»»
с. Краснореченское
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
МБОУ НШ ДС с. Краснореченское

№ 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	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к положению об оплате труда
работников и руководителя
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Начальная школа-детский сад
«Радуга»» с. Краснореченское
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 и защиты Родины»
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися курса Основы безопасности и защиты Родины в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины; 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 и защиты Родины»
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	Музыкальный руководитель; концертмейстер
Концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры	Старший тренер-преподаватель; тре-

(физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	нер-преподаватель
---	-------------------

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 № 5
к положению об оплате труда
работников и руководителя
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Начальная школа-детский сад
«Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного
вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам
МБОУ НШ ДС с. Краснореченское (далее- МБОУ)

1. Общие положения

1.1. Настоящим положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее - вознаграждение) МБОУ.

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

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам МБОУ 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 МБОУ 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.

2.2.3. 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 № 6
к положению об оплате труда
работников и руководителя
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Начальная школа-детский сад
«Радуга»» с. Краснореченское
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.	20 30 50
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	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	25
И	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	25
12	Наличие: - автотранспортных средств, на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	20
13	Наличие учебно-опытных участков	за каждый вид (наличие)	50
14	Наличие собственной котельной.	за каждый вид	20
15	Наличие сертифицированных дополнительных программ, зарегистрированных на портале ПФ ДО («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	15
17	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями 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	500	350	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. 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.

2.4. 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 № 7

к положению об оплате труда работников и руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа-детский сад «Радуга»» с. Краснореченское Хабаровского муниципального района Хабаровского края

РАЗМЕРЫ

Стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «Народный», «Заслуженный», «Почетный», государственных значков и нагрудных знаков, соответствующие профилю учреждения и педагогической деятельности 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», «Заслуженный», «Почетный», а также государственных значков и нагрудных знаков, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических работников - профилю педагогической деятельности	10	10
педагог-наставник	30	-
педагог-методист	20	-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к положению об оплате труда
работников и руководителя
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Начальная школа-детский сад
«Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам и руководителю

МБОУ НШ ДС с. Краснореченское

1. Общие положения

1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам МБОУ НШ ДС с. Краснореченское (далее - учреждение), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителю учреждения, его 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. Руководителю 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 руководителя учреждения.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к положению об оплате труда
работников и руководителя
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Начальная школа-детский сад
«Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Начальная школа-детский сад «Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального района Хабаровского края, относимых:

К административно-управленческому персоналу:

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

К основному персоналу:

1. Дошкольное образовательное учреждение (группа присмотра и
ухода за детьми), общеобразовательная школа, учреждения дополнительного
образования:

- воспитатель (включая старшего);
- социальный педагог;
- учитель-логопед (логопед);
- педагог-психолог;
- воспитатель ГПД;
- преподаватель-организатор ОБЗР;
- 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;

- учитель;
- тьютор

2. Муниципальное учреждение «Дирекция образовательного комплекса»

К учебно-вспомогательному персоналу:

- помощник воспитателя;
- библиотекарь;
- делопроизводитель;
- секретарь-машинистка;
- заведующий хозяйством;
- лаборант;
- агент по закупкам;
- 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;
- дворник;
- сторож (вахтер);
- уборщик служебных помещений;
- кастелянша.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к положению об оплате труда
работников и руководителя
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Начальная школа-детский сад
«Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат компенсационного характера работникам и
руководителю
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Начальная школа-детский сад «Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – МБОУ)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об установлении выплат компенсационного характера работникам МБОУ (далее - положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 № 543 «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 МБОУ с полномочным представительным органом работников учреждения - профсоюзным комитетом (если таковой имеется).

1.4. Компенсационные выплаты работникам МБОУ устанавливаются приказом руководителя МБОУ 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 руководителя МБОУ.

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 с постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 № 543 «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 (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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами,
- выплаты за наставничество.

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 Рособразования 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, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;
- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных 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 среднеемесячное 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
положению о выплатах
компенсационного характера
работникам и руководителю
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Начальная школа-
детский сад «Радуга»» с.
Краснореченское Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Начальная школа- детский сад «Радуга»» с. Краснореченское 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)	10%
2	За заведование предметными кабинетами, кабинетом логопеда, кабинетом педагога-психолога, мастерскими, спортивным залом	10%
3	За организацию работы школьного музея (при наличии паспорта)	20%
4	За участие в опытно-экспериментальной работе	15 %
5	Педагогу-библиотекарю, библиотекарю - за работу с книжным фондом	70%

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

¹Если 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.

²Если 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
положению о выплатах
компенсационного характера
работникам и руководителю
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Начальная школа-
детский сад «Радуга»» с.
Краснореченское Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг обязанностей
руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Начальная школа- детский сад «Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального района Хабаровского края

№ п\п	Показатели	Размер выплаты
1	За работу в отдаленных пунктах местности:	5%
	- расстояние от 13 км. до 40 км.: с. Краснореченское	
2	За ведение делопроизводства (Устанавливается при условии отсутствия в штатном расписании учреждения ставки секретаря или делопроизводителя)	до 10%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к положению об оплате труда
работников и руководителя
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Начальная школа-детский сад
«Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате материальной помощи работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Начальная школа-детский сад «Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – МБОУ)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплате материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа-детский сад «Радуга»» с. Краснореченское Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее - 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, она должна быть выплачена в конце текущего года без заявления 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 без заявления работника.

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 срока 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 по заявлению работника при наличии фонда оплаты труда.

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 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, 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), 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 заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рожде-

нии, 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, подтверждающие наличие заболевания, расходы на лекарства и т.д.).

3. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом руководителя учреждения.

к положению об оплате труда работников и руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа-детский сад «Радуга»» с. Краснореченское Хабаровского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа-детский сад «Радуга»» с. Краснореченское Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее- МБОУ)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ (далее - положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 № 542 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края».

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, звание "заслуженный", "народный", "почетный", награжденным государственными значками и нагрудными знаками;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год),
- выплаты за квалификационную категорию педагог-наставник,
- выплаты за квалификационную категорию педагог-методист.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) в соответствии

с перечнем показателей и критериев эффективности деятельности работников МБОУ (далее - Показатели, Критерии) (Приложение 1), позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанных руководителем учреждения с участием органов общественного управления и утвержденных локальным нормативным актом. 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 (при наличии);
- 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.

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 руководителя МБОУ для установления выплат стимулирующего характера (далее — критерии оценки) приведены в Приложении № 3 настоящего положения.

2.8. Для определения размера стимулирующих выплат руководителю 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. Руководитель МБОУ 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 руководителя за предыдущий квартал и не может превышать двух должностных окладов. Стимулирующие выплаты выплачиваются с учетом показателей, указанных в Приложении № 3 к данному положению.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к положению
о выплатах стимулирующего
характера работникам
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Начальная школа-детский сад
«Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

БАЗОВЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критерии эффективности деятельности работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Начальная школа-детский сад «Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального района 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 Комиссии	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, семина-	Подведение итогов		участие / неучастие	по факту

	ров, конференций со- гласно уровням: - муниципальный; - региональный; - всероссийский		до 40 до 50 до 100		
5	Сохранность континген- та, высокая посещае- мость, 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/ не- участие	по факту
7	Организация физкуль- турно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие системы работы воспитателя, способ- ствующего развитию мотивации к здоровому образу жизни и физиче- ской подготовленности	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
8	Работа с детьми из соци- ально неблагополучных семей	Наличие диагностиче- ского комплекса по мо- ниторингу проблем у детей из социально не- благополучных семей; реализация совместно с органами профилактики мероприятий по преду- преждению ухудшению ситуации воспитания детей	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
9	Создание элементов об- разовательной инфра- структуры	Создание (руководство) и участие в работе обра- зовательной инфра- структуры (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 образова- тельной деятельности педагогического работ- ника (повышение каче- ства предоставления му- ниципальной услуги)	Создание условий для развития детей; отсутст- вие 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 иннова- ционная деятельности педагогического работ- ника	Количество выступлений на педсовете, мето- дических 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
13	Выполнение функций секретаря педсоветов производственных совещаний, ...		До 100	экспертная оценка	Один раз в месяц, по факту написания протокола
14	Работа по наполнению и обновлению сайта МБОУ		До 100	экспертная оценка	Один раз в месяц

Общеобразовательные организации

1	Реализация дополнительных проектов (экспериментальные 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	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) 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
5	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
6	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
7	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
8	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления му-	достижение показателей результативности реализации программы	до 100	оценка Комиссии	один раз в четверть/год

	ниципальной услуги)				
9	Методическая и инновационная деятельности педагогического работника	Количество выступлений 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	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
10	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
11	Участие в профессиональных конкурсах (согласно уровня) -муниципальный; -региональный; - всероссийский	Подведение итогов	до 40 до 50 до 100	участие / неучастие	по факту
12	Участие в реализации ВФСК гто		до 100	участие / неучастие	по факту
13	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
14.	Обеспечение наиболее комфортных, безопасных условий перевозки детей		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
15.	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ПИК)		до 100	участие / неучастие	один раз в полугодие
16.	Выполнение функций секретаря педсоветов производственных совещаний, ...		До 100	экспертная оценка	Один раз в месяц, по факту написания протоколов
17.	Работа по наполнению и обновлению сайта МБОУ		До 100	экспертная оценка	Один раз в месяц

18.	Вовлечение родителей (законных представителей) в школьную жизнь		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
19.	Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и родителями, обучение навыкам бесконфликтного поведения. Консультация родителей по актуальным проблемам воспитания		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
20.	Организация дополнительной занятости социально-неблагополучных детей, в каникулярное и свободное от учебы время		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в каникулярный период
21.	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
22.	Участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях со школьными и библиотечными работниками		до 100	участие/неучастие	по факту

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	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы		до 100	оценка Комиссии	один раз в квартал
3	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
4	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
5	Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения, участие		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
6	Укрепление, сохранение и развитие учебно-		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц

	материальной базы				
7	Качественный состав педагогических кадров, работа с молодыми специалистами.		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
8	Привлечение внебюджетных средств и посторонней помощи в решении хозяйственных вопросов		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
9	Организация работы по проведению качественных текущих ремонтных работ, контроль за выполнением работ.		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
10	Инвентаризация, своевременное списание материалов и оборудования и постановка одного на учет		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
11	Своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций		до 100	оценка Комиссии	по факту
12	Отсутствие несчастных случаев с работниками и обучающимися		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
13	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)		до 100	участие / неучастие	один раз в полугодие
14	Обновление фонда учебной литературы школьной библиотеки, динамика поступления новой литературы		до 100	данные внешней экспертизы	по факту
15	Представление интересов детей целевой группы в различных инстанциях (суды, КДН, совет профилактики и т.д.		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
16	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

	объединений)				
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 призов 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 неблаго-	до 100	оценка Комиссии	один раз в

		получных семей во время каникул и свободное от учебы время			
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

	тельности				
--	-----------	--	--	--	--

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-педагогической компетентности педагогов		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
8	Влияние на динамику количества учащихся, стоявших на учете в комиссии по делам несовершеннолетних		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
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

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 приобретени-		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
5	Активное участие в мероприятиях (конкурсы, развлечения, утренники, ярмарки, выставки и пр.)		до 100	участие/неучастие	по факту

	ем расходных материалов				
5	Активное участие в мероприятиях (конкурсы, развлечения, утренники, ярмарки, выставки и пр.)		до 100	участие/неучастие	по факту
Обслуживающий; учебно-вспомогательный персонал: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, повар, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту белья, кастелянша; заведующий хозяйством, помощник воспитателя.					
1	Оперативность выполнения 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 положению о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа-детский сад «Радуга»» с. Краснореченское Хабаровского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Начальная школа-детский сад «Радуга»» с. Краснореченское Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – МБОУ)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МБОУ определяет её состав, задачи и порядок работы (далее —положение, Комиссия).

1.2. Комиссия создается для установления работникам стимулирующих выплат.

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

2.2. В состав Комиссии могут входить:

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

3. Порядок работы комиссии

3.2. 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.

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

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

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

3.6. 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

N п/п	Критерий оценивания	Методика расчета	Оценка	Min	Max	Источник информации
1	Количество обоснованных (удовлетворенных) жалоб учредителю и в надзорные органы	Учитывается каждая жалоба	Отсутствие жалоб - 4 б., наличие жалоб - минус 4 б.	-4	4	Мониторинг (СЭД, ПОС, телефонные звонки)
2	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение и качество выполненных работ), представленность информации, в т.ч. бухгалтерской и бюджетной отчетности)	Факт несвоевременного представления и качества выполненных работ (принятых специальных отчетных документов)	При своевременной и качественной сдаче отчетов - 3 б., при несвоевременной сдаче либо некорректной информации - 0 б.	-3	3	Мониторинг (СЭД, БАС-ГОВ))
3	Полнота данных на федеральном портале федерального уровня информации	Факт своевременного и достоверного размещения информации	Своевременное и достоверное размещение информации - 3 б. Несвоевременное, недостоверное размещение - 0 б.	0	3	Мониторинг (АИС, БАГ СОВ,
4	Освоение бюджета со-	% освоения средств соглас-	90-100%-4 б.	0	4	Мониторинг

	гласно плану финансово-хозяйственной деятельности на текущий год	но муниципальному заданию (смете) на текущую дату смнее 80 % - 0 б.	80-89% - 2 б.		(данные МКУ ЦБ)
5	Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Наличие кредиторской задолженности - 0 б., отсутствие кредиторской задолженности - 3 б.	Есть - 0 б., нет - 3 б.	0	Мониторинг (данные МКУ ЦБ)
6	Проведение на базе образовательной организации мероприятий муниципального, краевого уровней	Учитывается факт проведения на базе ОО мероприятий муниципального и краевого уровней, организованных и проведенных ОО согласованные с ними	1 б. - за каждое мероприятие, но не более 4 б. Отсутствие показателя - 0 б.	0	План мероприятий управления образования
8	Распространение педагогического опыта уч-реждения в профессиональном сообществе. Наличие публикаций.	В зачет идут выступления на семинарах, конференциях, проведение мастер-классов и других мероприятий по обмену опытом муниципального, краевого, межмуниципального, всероссийского уровней	Всероссийский уровень - 2 б. Региональный уровень - 1,5 б. Муниципальный уровень - 0,5 б. Отсутствие показателя - 0 б.	0	Подтверждающие документы (сертификаты, грамоты и др.)
9	Освещение информации о деятельности образовательной организации в СМИ	Учитывается факт наличия статей, заметок о деятельности образовательной организации в СМИ, в социальной сети «ВКонтакте»	1 б. - за каждую публикацию, но не более 3 б. Отсутствие показателя - 0 б.	0	Публикации в СМИ, в социальной сети «ВКонтакте», в телеграмме, Одноклассниках
10	Наличие педагогов, аттестующихся на высшую и первую квалификационные категории	Количество педагогов, получивших отрицательные заключения по результатам экспертизы портфолио	Отсутствие отрицательных экспертных заключений - 3 б. Наличие - минус 3 балла. Отсутствие порт-аттестованных педагогов - 0 б.	-3	Мониторинг (распоряжение аттестационной комиссии)

11	Охват детей с ОВЗ и одаренных детей, педагогическое сопровождение учреждений	% охвата детей с ОВЗ и одаренных детей от общего количества детей в ДОО	Охват 100 % - 4 б. Менее 100 % - минус 4 б.	-4	4	Мониторинг (наличие программ для детей ОВЗ, одаренных детей)
12	Обеспечение своевременной контрактации закупок	Законтрактовано от доведенных лимитов на осуществление закупок: по итогам I квартала текущего финансового года в объеме не менее 30%; по итогам II квартала текущего финансового года в объеме не менее 60%; по итогам III квартала текущего финансового года в объеме не менее 80%; по итогам IV квартала текущего финансового года в объеме не менее 100%	Исполнено: - 30% - 100% - 4 б., менее 30% - Об.; - 60% - 100% - 4 б., менее 60% - Об.; - 80% - 100% - 4 б., менее 80% - Об.; - 100% - 4 б., менее 100% - Об.	0	4	Выгрузка из РИС-закуп и
13	Работа в ЕИС	Факт своевременного и качественного заполнения информации	Своевременное и качественное заполнение информации - 4 б. Несвоевременное, некачественное заполнение - минус 4 б.	-4	4	Отсутствие информации от финансового Управления администрации Хабаровского муниципального района о

								несвоевременном размещении сведений в ГИС, ЕИС
14	Наличие инновационной (экспериментальной) площадки	Нормативный документ присвоения статуса инновационной (экспериментальной) площадки	Наличие результатов работы инновационной площадки (результаты работы, трансляция опыта)	0	4			Анализ работы
15	Функционирование дошкольного образовательного учреждения	Посещаемость учреждения: - свыше 90 % - от 87% - от 85 - 90%	- свыше 90 % - 2 б; -от 80-89%- 16; - ниже 80% - 0б.	0	2			Отчет
16	Развитие иной, приносящей доход деятельности учреждения	Поступление средств на счет учреждения	Наличие поступлений за отчетный период - 3б, отсутствие - 0б	0	3			Мониторинг
17	Травматизм воспитанников	Наличие случаев травматизма с занесением в журнал травматизма	Наличие случаев травматизма на территории ОУ - минус 4б, отсутствие — 0б.	-3	0			Мониторинг
18	Содержание имущества и приведение в нормативное состояние	Оценивается по: в- наличию предписаний контрольно-надзорных органов; - исполнению предписаний контрольно-надзорных органов;	Имеются- 0, отсутствуют - 4б, исполняются - 4б, не исполняются - минус 4б	0	4			Мониторинг
		ИТОГ:						

КРИТЕРИИ

оценки деятельности руководителей общеобразовательных учреждений для установления выплат стимулирующего характера

N п/п	Критерий оценивания	Методика расчета	Оценка	Min	Max	Источник информации
1	Повышение эффективности использования финансовых ресурсов их направление на педагогических работников и создания условий обеспечения роста качества образования	Рост доли численности педагогических работников в общей численности работников образовательных организаций: соотношение численности административных работников к педагогическому составу соответствует пропорции 40:60 соответственно	Соответствует требованиям - 4б, не соответствует - 0 б	0	4	Показатели статистического наблюдения 00-2, ежеквартальный мониторинг
2	Повышение качества образования	Система Дневник.ру	Увеличение показателя по отношению к предыдущему периоду - 4б, отсутствие - минус 4б	-4	4	Мониторинг
3	Количество обоснованных (удовлетворенных) жалоб учредителю и в надзорные органы	Учитывается каждая жалоба	Отсутствие жалоб - 4 б., наличие жалоб - минус 4 б.	-4	4	Мониторинг
4	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное предоставление информации, в т.ч. бухгалтерской и бюджетной отчетности)	Факт несвоевременно представленных и некачественно заполненных (принятых специалистами) отчетных документов	При своевременной и качественной сдаче отчетов - 3 б, при несвоевременной сдаче либо некорректной информации - 0 б.	0	3	Мониторинг

5	Полнота размещенных данных на порталах федерального и регионального уровней, сайте образовательной организации.	Факт своевременного и достоверного размещения информации	Своевременное и достоверное размещение информации - 3 б. Несвоевременное, недостоверное размещение - 0 б.	0	3	Мониторинг
6	Освоение бюджета согласно плану финансово-хозяйственной деятельности на текущий год	% освоения средств согласно муниципальному заданию (смете) на текущую дату с нарастающим итогом	90-100%-4 б. 80-89% - 2 б. менее 80 % - 0 б.	0	4	Мониторинг
7	Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Наличие кредиторской задолженности - 0 б., отсутствие кредиторской задолженности - 3б.	Есть - 0 б., нет - 3 б.	0	3	
8	Проведение на базе образовательной организации мероприятий муниципального, краевого уровней	Учитывается факт проведения на базе ОО мероприятий муниципального и краевого уровней, организованных и проведенных ОО	1 б. - за каждое мероприятие, но не более 4 б. Отсутствие показателя - 0 б.	0	4	План мероприятий
9	Наличие педагогов - победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства	Учитывается факт наличия педагогов — победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, подтвержденный соответствующими документами (дипломами и др.). В зачет идут конкурсы профессионального мастерства, проводимые Министерством просвещения РФ, Министерством образования и науки Пермского края, ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края», управлением образования либо согласованные с	Всероссийский уровень - 2 б. Региональный уровень — 1,5 б. Муниципальный уровень - 0,5 б. Отсутствие показателя - 0б.	0	4	Подтверждающие документы (дипломы и др.)

		ними				
10	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе. Наличие публикаций.	В зачет идут выступления на семинарах, конференциях, проведение мастер-классов и других мероприятий по обмену опытом муниципального, краевого, межмуниципального, всероссийского уровней	Всероссийский уровень - 2 б. Региональный уровень - 1,5 б. Муниципальный уровень - 0,5 б. Отсутствие показателя - 0 б.	0	4	Подтверждающие документы (сертификаты, грамоты и др.)
11	Освещение информации о деятельности образовательной организации в социальных сетях	Учитывается факт наличия статей, заметок о деятельности образовательной организации в социальной сети	1 б. - за каждую публикацию, но не более 3 б. Отсутствие показателя - 0 б.	0	3	Публикации в СМИ, в социальной сети «ВКонтакте», в телеграмме
12	Наличие педагогов, аттестующихся на высшую и первую квалификационные категории	Количество педагогов, получивших отрицательные экспертные заключения по результатам экспертизы портфолио	Отсутствие отрицательных экспертных заключений - 3 б. Наличие — минус 3 балла. Отсутствие аттестованных педагогов - 0 б.	-3	3	Мониторинг
13	Охват детей «группы риска», СОП всеми формами воспитательной деятельности, дополнительным образованием в течение учебного году, педагогическое сопровождение	% охвата детей «группы риска», СОП от общего количества детей «группы риска», СОП	Охват 100 % - 4 б. Менее 100 % - минус 2 б.	-2	4	Мониторинг
14	Обеспечение своевременной	Законтрактовано от доведенных	Исполнено:	0	4	Выгрузка

	контрактации закупок	лимитов на осуществление закупок: по итогам I квартала текущего финансового года в объеме не менее 30%; по итогам II квартала текущего финансового года в объеме не менее 60%; по итогам III квартала текущего финансового года в объеме не менее 80%; по итогам IV квартала текущего финансового года в объеме не менее 100%	- 30% - 100% - 4 б., менее 30% - 0 б.; - 60% - 100% - 4 б., менее 60% - 0 б.; - 80% - 100% - 4 б., менее 80% - 0 б.; - 100% - 4 б., менее 100% - 0 б.			из РИС- закупок
15	Работа в ЕИС	Факт своевременного и качественного заполнения информации	Своевременное и качественное заполнение информации - 4 б. Несвоевременное, некачественное заполнение — минус 4 б.	-4	4	Выгрузка из ЕИС
16	Качество внедрения электронных систем: - мониторинг качества заполнения ЭЖД	Учитываются 4 показателя: 1 . полнота заполнения тем уроков - 100% 2 . полнота заполнения ДЗ - 80% 3 . своевременность выставления оценок - 98% 4 . своевременность выставления отметок об отсутствии - 98%	Своевременное и качественное заполнение ЭЖД: 98-100%-3 б. 80-97% - 2 б. Ниже 80% - 0 б.	0	3	Выгрузка из модуля «Аналитика и отчетность» системы «ЭЖД»

17	<p>Качество внедрения электронных систем:</p> <p>- мониторинг качества заполнения «Мониторинга питания»</p>	<p>Учитываются ежедневное размещение меню в системе</p>	<p>Своевременное и качественное заполнение информации - 4 б.</p> <p>Несвоевременное, некачественное заполнение - минус 4 б.</p>	-4	4	<p>Выгрузка из модуля «Аналитика и отчетность» системы «ЭПОС. Школа»</p>
18	<p>Качество внедрения электронных систем:</p> <p>- мониторинг качества работы на платформе обратной связи</p>	<p>Учитываются своевременная обработка обращений в системе ПОС</p>	<p>Своевременное и качественное заполнение информации - 4 б.</p> <p>Несвоевременное, некачественное заполнение — минус 4 б.</p>	-4	4	<p>Выгрузка из системы</p>
19	<p>Развитие иной, приносящий доход деятельности учреждения</p>	<p>Поступление средств на счет учреждения</p>	<p>Наличие поступлений за отчетный период — 36, отсутствие - 0б</p>	0	3	<p>Мониторинг</p>
20	<p>Травматизм воспитанников</p>	<p>Наличие случаев травматизма с занесением в журнал травматизма</p>	<p>Наличие случаев травматизма на территории ОУ - минус 4б, отсутствие - 0б.</p>	-3	0	<p>Мониторинг</p>
21	<p>Наличие инновационной (экспериментальной) площадки</p>	<p>Нормативный документ о признании статуса инновационной (экспериментальной) площадки</p>	<p>Наличие результатов работы инновационной площадки (результаты работы, трансляция опыта)</p>	0	4	<p>Анализ работы</p>

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Начальная школа-детский сад «Радуга»» с. Краснореченское
Хабаровского муниципального района Хабаровского края
(МБОУ НШ ДС с. Краснореченское)

ПРИКАЗ

14.08.2025 № 91

Об утверждении
Положения об оплате труда
работников и руководителя
МБОУ НШ ДС с. Краснореченское

В целях приведения правовых актов МБОУ НШ ДС с. Краснореченское в соответствии с требованиями действующего законодательства, приказа Управления образования администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 11.08.2025 № 384 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников и руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений Хабаровского муниципального района Хабаровского края»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников и руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа- детский сад «Радуга»» с. Краснореченское Хабаровского муниципального района Хабаровского края.
2. Положение, утвержденное приказом МБОУ НШ ДС с. Краснореченское от 10.02.2023 № 16 «Об утверждении положения об оплате труда, должностных окладов» признать утратившим силу.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор

Е.В.Петина

