

ПРИНЯТО
С учетом мнения работников на общем
собрании организации

«04» апреля 2014 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ НАО
«Начальная школа-детский сад п. Бугрино»

Приказ № 09-02 от «04» апреля 2014 г.

Положение об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого
автономного округа «Начальная школа-детский сад п. Бугрино»

Глава I
Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Ненецкого автономного округа от 30.10.2004 № 522-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа» (далее – постановление Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п) и определяет условия оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Начальная школа-детский сад п. Бугрино» (далее – организации).

2. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

3. Система оплаты труда работников организации включает в себя размеры должностных окладов (тарифных ставок), выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ненецкого автономного округа, а также Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных организаций, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа (далее – Примерное положение), утвержденным приказом Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 30.09.2016 № 85 (далее – Департамент образования, приказ № 85 соответственно).

4. Положение об оплате труда устанавливает систему оплаты труда работников, включающую в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников), Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от

28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р и настоящего Примерного положения.

5. Положение об оплате труда утверждается директором организации с учетом мнения работников на общем собрании в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и распространяется на всех работников организации.

6. Штатное расписание организации утверждается директором организации по согласованию с Департаментом образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа (далее - Департамент образования) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организации.

7. Перечень должностей по категориям работников организации для формирования штатного расписания определен Приложением 1 к настоящему Положению.

8. Квалификационные характеристики должностей работников учреждения могут определяться как в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, так и в соответствии с профессиональными стандартами.

9. Заработная плата работников организации максимальным размером не ограничивается.

Условия и размер оплаты труда работников организации закрепляются в трудовом договоре, заключенном между организацией в лице директора и работником.

10. В структуре фондов оплаты труда учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не менее 60 процентов фонда должно направляться на выплаты по должностным окладам (тарифным ставкам) работников организации. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников бюджетных организаций, установленных настоящим положением.

11. Оплата труда руководителей и работников организации осуществляется в пределах средств, выделенных на оплату их труда.

Во всех случаях, упомянутых в настоящем Положении, когда доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам (тарифным ставкам) работников организации предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера исчисляется из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, порядок применения которых для расчета заработной платы работников устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации.

12. Работникам организации один раз в год выплачивается материальная помощь к отпуску в размере одного должностного оклада с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Материальная помощь к отпуску выплачивается как по основному месту работы, так и при работе по совместительству при условии, что по основному месту работы работник принят менее чем на ставку заработной платы. В этом случае работнику производится доплата материальной помощи к отпуску по должности, занимаемой им на

условиях совместительства, но не более полной ставки с учетом замещаемой им должности по основному месту работы.

Выплата материальной помощи в первый год работы в бюджетной организации осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с даты приема работника на работу до окончания календарного года.

Материальная помощь к отпуску не включается в расчет средней заработной платы.

13. Работникам может быть оказана иная материальная помощь в пределах фонда оплаты труда согласно Приложения 4 к настоящему положению.

Решение об оказании иной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директором организации на основании письменного заявления работника с указанием причин, подтвержденных необходимыми документами, в соответствии с локальным нормативным актом бюджетной организации.

14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

15. Должностные оклады руководителей и работников организации ежегодно индексируются в порядке, установленном для индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации.

Глава II

Порядок установления должностных окладов (тарифных ставок) работников организации

16. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (профессий рабочих) определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

Установленный размер должностных окладов (тарифных ставок) работников должен быть не ниже минимальных размеров должностных окладов (тарифных ставок), определенных постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа» (далее – постановление № 260-п) и приказом от 30.09.2016 № 85.

17. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) по должностям, отнесенным к первому квалификационному уровню последующей профессиональной квалификационной группы должны быть больше размеров должностных окладов (тарифных ставок) по должностям, отнесенным к последнему квалификационному уровню предыдущей профессиональной квалификационной группы.

Не допускается установление по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов (тарифных ставок), а также установление диапазона размеров должностных окладов (тарифных ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или по должностям (профессиям) работников с равной сложностью труда.

Глава III

Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их установления

18. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого

автономного округа, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Перечнем видов выплат компенсирующего и стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа, утвержденным Администрацией Ненецкого автономного округа.

19. Размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

20. При установлении нового размера ставки заработной платы педагогического работника компенсационные выплаты устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах к образованной (новой) ставке заработной платы.

21. Перечень видов выплат компенсационного характера и их размер определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

22. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Глава IV

Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их установления

23. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются локальным нормативным актом организации в соответствии с Перечнем видов выплат компенсирующего и стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа, утвержденным Администрацией Ненецкого автономного округа, показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми бюджетной организацией, и закрепляются в Положении об оплате труда.

Перечень стимулирующих выплат, установленных организацией, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом организации, а также показателям эффективности ее деятельности.

24. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении.

25. Перечень видов выплат стимулирующего характера и их размер определен в Приложении 2 к настоящему Положению.

26. Основанием начисления премиальных выплат служат экономические показатели в целом по бюджетной организации и показатели, достигнутые при выполнении государственного задания.

Система факторов, служащих основанием для назначения премиальных выплат, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

Условия назначения премиальных выплат должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

27. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных средств на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников на основании распоряжения руководителя учреждения.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату.

28. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется комиссией под руководством директора организации с участием представителей Совета трудового коллектива.

29. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников организации.

30. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры, как:
оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;
оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;

оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
передача непрофильных функций на аутсорсинг;
обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

Глава V

Особенности работы педагогических работников организации

31. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется 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».

32. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

33. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в организации, определяется с учетом положений постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

34. Тарификационный список на педагогических работников составляется один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Глава VI

Условия оплаты труда директора, заместителя директора, заведующего филиала организации

35. Условия и размер оплаты труда директора закрепляются в трудовом договоре, заключенном между Департаментом образования и директором организации, заместителей директора - в трудовом договоре, заключенном между организацией и работником после согласования с Департаментом образования.

36. Заработная плата директора, заместителя директора, заведующего филиала организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы директора, его заместителей) в организации - не должно превышать 5 раз.

Определение среднего размера заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой для определения средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом государственной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

38. Директор может иметь заместителей по основным направлениям деятельности, для реализации которых создана бюджетная организация.

Число заместителей директора определяется в соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п.

39. Должностные оклады заместителя директора, заведующего филиала организации устанавливаются директором на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора по согласованию с Департаментом образования.

40. Выплаты компенсационного характера для директора, его заместителей устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу заработной платы или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Ненецкого автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

41. Департамент образования устанавливает для директора выплаты стимулирующего характера - ежеквартальные премии - с учетом исполнения установленных показателей эффективности работы бюджетной организации.

Показатели эффективности деятельности заведующего утверждаются распорядительным актом Департамента образования.

42. Директору за организацию деятельности, приносящей доход, за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться премия в размере до 5 процентов, но не более 2 должностных окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок выплаты премии определяется нормативным правовым актом Департамента образования.

43. Директору устанавливается доплата к должностному окладу за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности бюджетной организации: кандидат наук - в размере двух тысяч рублей, доктор наук - в размере трех тысяч рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Директору устанавливается доплата к должностным окладам за наличие почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования», «Почетный работник среднего

профессионального образования» - в размере пяти тысяч рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Директору, имеющему несколько ученых степеней, и (или) почетных званий, и (или) государственных и ведомственных званий и наград, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается доплата за одну такую ученую степень, почетное звание, государственное (ведомственное) звание или награду.

Другие виды выплат стимулирующего характера директору организации не устанавливаются и не выплачиваются.

44. Заместителям директора, заведующему филиала организации выплаты стимулирующего характера - ежеквартальные премии - устанавливаются директором с учетом общих результатов работы такой организации и установленных показателей деятельности работников.

45. Заместителям директора, заведующему филиала организации за участие в организации деятельности, приносящей доход, за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться премия в размере до 3 процентов, но не более 2 должностных окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

46. Заместителям директора, заведующему филиала организации устанавливается доплата к должностным окладам за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности организации: кандидат наук - в размере 2 000 тысяч рублей, доктор наук - в размере 3 000 тысяч рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Заместителям директора устанавливается доплата к должностным окладам за наличие почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования», «Почетный работник среднего профессионального образования» - в размере 5 000 тысяч рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Заместителям директора, имеющим несколько ученых степеней, и (или) почетных званий, и (или) государственных и ведомственных званий и наград, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается надбавка за одну такую ученую степень, почетное звание, государственное (ведомственное) звание или награду.

Другие виды выплат стимулирующего характера заместителям директора, заведующему филиала организации не устанавливаются и не выплачиваются.

Глава VII

Формирование фонда оплаты труда

47. Фонд оплаты труда организации формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, поступающих из окружного бюджета Ненецкого автономного округа, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда работников бюджетной организации, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа.

48. Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала не должна превышать 40 процентов от фонда оплаты труда по организации.

49. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала организации приведен в Приложении 1 к настоящему Положению.

Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников ГБОУ НАО «Начальная
школа-детский сад п. Бугрино»

1. Перечень категорий работников организации для формирования штатного расписания

№ п/п	Профессиональные квалификационные уровни, профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, определенные в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»		
1. Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Помощник воспитателя	6 534
1.2.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Младший воспитатель	6 655
2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	
	Музыкальный руководитель	10 100
	Инструктор по физической культуре	10 100
2.2.	2 квалификационный уровень	
	Педагог дополнительного образования	8 000
2.3.	3 квалификационный уровень	
	Воспитатель	10 800
	Воспитатель по родному языку	10 800
2.4.	4 квалификационный уровень	
	Учитель начальных классов, учитель физического воспитания, учитель английского языка	12 800
3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных		

подразделений		
3.1.		
	Директор	25 000
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности и служащие второго уровня»		
4.1	2 уровень	
	Заведующий хозяйством	9 000
5. Профессиональная квалификационная группа общепромышленные профессии рабочих первого уровня		
5.1.	Кастелянша	6 534
5.2	Машинист по стирке белья	6 534
5.3	Кухонный рабочий	6 534
5.4	Водитель мототранспортных средств	6 534
5.5.	Сторож	6 534
5.6.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	6 534
5.7.	Дворник	6 534
5.8.	Уборщик служебных помещений	6 534
5.9.	Машинист/кочегар	6 534
6. Профессиональная квалификационная группа общепромышленные профессии рабочих второго уровня		
6.1	Повар детского питания	7018

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников ГБОУ НАО «Начальная
школа-детский сад п. Бугрино»

Перечень
компенсационных и стимулирующих выплат

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Условия назначения
Компенсационные выплаты			
1.	Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Все работники	В соответствии с законом Ненецкого автономного округа от 06.01.2005 N 551-ОЗ «О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, а также лицам, получающим стипендии за счет средств окружного бюджета»
2.	За работу в ночное время (в период с 22 до 6 часов)	Все работники	В размере 35 процентов часового должностного оклада за каждый час работы в ночное время
3.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники	В размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, или в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
4.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	По результатам специальной оценки условий труда	В размере не менее 4 процентов должностного оклада (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда
5.	За совмещение профессий	Все работники	В размере не менее 10 процентов от должностного оклада

	(должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы		
6.	Сверхурочная работа	Все работники	За первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере
7.	За разделение рабочего дня на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	Женщины, работающие в сельской местности	В размере 30 процентов от должностного оклада за фактически отработанное время в эти дни в соответствии со ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением ВС РФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»
Стимулирующие выплаты			
8.	Надбавка за интенсивность и за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогического работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом	Все работники	В размере до 50 процентов от должностного оклада
9.	Единовременная премия работникам за выполнение особо важных заданий (мероприятий)	Все работники, за исключением работающих по совместительству	В размере до 30 процентов от должностного оклада

10.	Поощрительная надбавка	Работники, имеющие знаки «Почетный работник», «Отличник народного просвещения», правительственные награды по профилю работы, за исключением работающих по совместительству	В размере до 20 процентов от должностного оклада
11.	За наличие квалификационной категории:	Педагогические работники	Ставка заработной платы педагогического работника увеличивается: за 1 квалификационную категорию - в размере до 5 процентов; за высшую квалификационную категорию - в размере до 10 процентов
12.	За стаж педагогической работы более 3 лет	Педагогические работники, за исключением работающих по совместительству	На основании приказа № 98 от 19.12.2016 года Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа «О внесении изменений в приказ Департамента образования культуры и спорта Ненецкого автономного округа № 85 от 30.09.2016 года: -от 3 до 8 лет – не менее 1 процента от ставки заработной платы; -от 8 до 15 – не менее 2 процентов от ставки заработной платы; -от 15 до 20 лет – не менее 3 процентов от ставки заработной платы ; -свыше 20 лет – не менее 4 процентов от ставки заработной платы .
13.	За родной (ненецкий) язык	Воспитатели дошкольных групп, практически владеющие ненецким языком и применяющие его в воспитательно-образовательной работе, за	до 15 процентов от должностного оклада

		исключением работающих по совместительству	
14.	За иностранный язык	Директора, воспитатели, старшие воспитатели дошкольных образовательных организаций, владеющие иностранным языком и применяющие его в практической работе, за исключением работающих по совместительству	до 10 процентов от должностного оклада
15.	За стаж работы	Работники образовательных организаций, не отнесенные к педагогическому и руководящему составу, за исключением работающих по совместительству	На основании приказа № 98 от 19.12.2016 года Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа «О внесении изменений в приказ Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа № 85 от 30.09.2016 года: -от 1 до 5 лет – не менее 1 процента от ставки заработной платы; -от 5 до 10 – не менее 2 процентов от ставки заработной платы; -от 10 до 15 лет – не менее 3 процентов от ставки заработной платы; -свыше 15 лет – не менее 4 процентов от ставки заработной платы.
16.	Материальная помощь при уходе в очередной трудовой отпуск	Все работники	В соответствии со ст. 81 5.3 закона Ненецкого автономного округа от 30.10.2014 № 522-04 «Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа. Выплачивается как по основному месту работы, так и при работе по совместительству при условии, что по основному месту работы работник принят менее чем на ставку заработной платы. В этом случае работнику

			<p>производится доплата материальной помощи по должности, занимаемой им на условиях совместительства, но не более полной ставки с учетом замещаемой им должности по основному месту работы.</p> <p>Выплата материальной помощи в первый год работы в бюджетной организации осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с даты приема работника на работу до окончания календарного года.</p> <p>Материальная помощь к отпуску не включается в расчет средней заработной платы.</p>
16.	Иная материальная помощь	Все работники, за исключением руководителя	Порядок и размеры выплаты определены Приложением 4 к настоящему Положению.
17.	Выплата молодым специалистам	Молодые специалисты-лица в возрасте до тридцати лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование по направлению деятельности казенной организации, и принятым на работу по полученным профессии, специальности или направлению подготовки, за исключением работающих по совместительству.	<p>В размере до 30 процентов, а окончившим профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования с отличием – до 40 процентов от должностного оклада.</p> <p>Выплаты устанавливаются сроком на три года со дня заключения трудового договора, за исключением следующих случаев: молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания образовательной организации;</p> <p>молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную</p>

			<p>гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, выплата устанавливается сроком на три года со дня заключения трудового договора при условии представления документов, подтверждающих указанные периоды, и трудоустройства в течение трех месяцев после их окончания. В случае, если молодой специалист приступил к работе по истечении трех месяцев после окончания указанных периодов, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания указанных периодов; молодым специалистам, которым указанная надбавка не была установлена до введения в бюджетной организации новой системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, выплата устанавливается со дня введения новой системы оплаты труда до истечения трех лет со дня заключения трудового договора. Выплата прекращается при достижении молодым специалистом возраста 30 лет.</p>
18.	Доплата за наличие ученой степени доктора наук	Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), за исключением работающих по совместительству	В размере 3 тысяч рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Работникам, имеющим несколько ученых степеней, и (или) почетных званий, и (или) государственных и ведомственных званий и наград, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается доплата за одну такую ученую степень,

			почетное звание, государственное (ведомственное) звание или награду.
19.	Доплата к должностному окладу за наличие ученой степени, звания, знака отличия	<p>Руководящим и педагогическим работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); - имеющим звание «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам образовательных организаций - при соответствии 	<p>В размере 2 тысяч рублей по основному месту работы с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Работникам, имеющим несколько ученых степеней, и (или) почетных званий, и (или) государственных и ведомственных званий и наград, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается доплата за одну такую ученую степень, почетное звание, государственное (ведомственное) звание или награду.</p>

		почетного звания профилlo педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.	
20.	Надбавка специалистам за работу в сельской местности	Специалистам учреждений (структурных подразделений), окончивших профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по направлению деятельности казенной организации, работающим в сельской местности на должности по направлению деятельности казенной организации, за исключением работающих по совместительству	В размере 25 процентов от должностного оклада.

Приложение 3
к Положению об оплате
труда работников ГБОУ НАО «Начальная
школа-детский сад п. Бутрино»

Особенности включения отдельных периодов работы в стаж работы педагогических работников

1. Надбавка за стаж работы к должностному окладу (тарифной ставке) устанавливается по основному месту работы. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

1) педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно пункту 3 настоящего Приложения.

3. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1. Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, высшие военные образовательные организации, профессиональные военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	1. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие

	(начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), педагог-библиотекарь
2. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	2. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
3. Органы управления образования и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	3. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	4. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	5. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6. Общежития организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения организаций по работе с детьми и подростками	6. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры - преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

7. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	7. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
8. Организации здравоохранения и социального обеспечения для взрослых	8. Учитель-дефектолог, логопед, воспитатель
9. Республиканская, краевая, областная больница	9. Методист оргметодотдела

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

2) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

5. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

1) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1 настоящей главы;

2) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции (полиции)) органов внутренних дел;

3) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении настоящего пункта понимается работа в образовательных и других организациях,

предусмотренных в пункте 3 настоящего Приложения.

6. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 4 и 5 настоящего Приложения, засчитывается:

1) время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в бюджетной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям организаций дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;

2) время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка - воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка, время работы на медицинских должностях - воспитателям ясельных групп;

3) время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя - при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования (по направлению подготовки «Образование и педагогика»).

9. В случае совпадения по времени периодов педагогической работы по основному месту работы и работы по совместительству либо работы на условиях почасовой оплаты труда в стаж педагогической работы засчитывается период выполнения педагогической работы по основному месту работы.

В случае, если работа по основному месту не подлежит включению в педагогический стаж, время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

10. В стаж работы работников культуры и искусства включаются периоды работы,

предусмотренные статьёй 3 закона Ненецкого автономного округа от 11 декабря 2002 года № 384-оз «О надбавках за стаж работы работникам бюджетной сферы в Ненецком автономном округе».

О выплатах единовременной материальной помощи

1. Работникам учреждения в целях материальной поддержки и повышения их социальной защищенности может производиться единовременная выплата материальной помощи в пределах общего фонда оплаты труда при наличии экономии денежных средств.
2. Материальная помощь может выплачиваться:
 - в случае смерти (гибели) работника - выплачивается одному из членов семьи (жена, муж, дети), родителям (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником) до 10 000 рублей;
 - в случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети), родителей или лиц находящихся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении) - до 10 000 рублей;
 - в случае утраты личного имущества работников ГБОУ НАО «Начальная школа-детский сад п. Бугрино» в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) - до 20 000 рублей;
 - в случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов) – до 10 000 рублей;
 - в связи с бракосочетанием работника (при предоставлении свидетельства о заключении брака) – до 5 000 рублей;
 - в связи с рождением ребенка работника (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка) – до 3 000 рублей;
 - по иным подтвержденным документами причинам (платное обучение по специальности, тяжелое материальное положение и др.) – до 5 000 рублей.
3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается в соответствии с данным Приложением директором на основании предоставленных документов, по согласованию с главным бухгалтером, представителем СТК и оформляется приказом по учреждению.
4. Вопросы единовременной материальной помощи рассматриваются директором по заявлению, ходатайству или показателями труда.
5. Все виды единовременной материальной помощи выплачиваются на основании приказа директора.
6. Выплаты единовременной материальной помощи производятся с учетом всех налоговых и иных удержаний.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА-ДЕТСКИЙ САД П. БУГРИНО»

ПРИКАЗ

От «08» декабря 2017 года

№ 42-ОД

«О внесении изменений в Положение
об оплате труда работников
ГБОУ НАО «НШ-ДС п. Бугрино»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Начальная школа-детский сад п. Бугрино» согласно приложению № 1.
2. Настоящий приказ вступает в силу с 08 декабря 2017 года.

Директор



Т.А.Ледкова

Изменения в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа
«Начальная школа-детский сад п. Бугрино»

1. В приложение №2 п. 9. Единовременная премия работникам за выполнение особо важных заданий (мероприятий) выплачивается всем работникам, за исключением работающих по совместительству и определяется руководителем в соответствии с Положением об оплате труда при наличии экономии денежных средств и максимальным размером не ограничивается.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА-ДЕТСКИЙ САД П. БУГРИНО»

ПРИКАЗ

От «29» декабря 2017 года

№ 46-ОД

«О внесении изменений в Положение
об оплате труда работников
ГБОУ НАО «НШ-ДС п. Бугрино»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Начальная школа-детский сад п. Бугрино» согласно приложению № 1, № 2.
2. Настоящий приказ вступает в силу с 01 января 2018 года.

Директор



Т.А.Ледкова

В приложение № 1 к Положению об оплате труда работников ГБОУ НАО «НШ-ДС п. Бугрино»

1. Перечень категорий работников организации для формирования штатного расписания

№ п/п	Профессиональные квалификационные уровни, профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Минимальный размер должностного оклада, руб.
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, определенные в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»		
1. Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Помощник воспитателя	6 795,36
1.2	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Младший воспитатель	6 921,20
3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
3.1		
	Директор	26 000
5. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
5.1	Кастелянша	6 795,36
5.2	Машинист по стирке белья	6 795,36
5.3	Кухонный рабочий	6 795,36
5.4	Повар	6 795,36
5.5	Водитель мототранспортных средств	6 795,36
5.6	Сторож	6 795,36
5.7	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	6 795,36
5.8	Дворник	6 795,36
5.9	Уборщик служебных помещений	6 795,36

5.10	Машинист/кочегар	6 795,36
6. Профессиональная квалификационная группа общепромышленные профессии рабочих второго уровня		
6.1	Повар детского питания	7 298,72

Приложение № 2
к приказу № 46-ОД от 29.12 .2017 г

В приложение № 2 к Положению об оплате труда работников ГБОУ НАО «НШ-ДС п. Бугрино» в п. 13 категории работников пополнить словами: педагогические работники.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА-ДЕТСКИЙ САД П. БУГРИНО»

ПРИКАЗ

От «29» декабря 2017 года

№ 48-ОД

«О внесении изменений в Положение
об оплате труда работников
ГБОУ НАО «НШ-ДС п. Бугрино»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Начальная школа-детский сад п. Бугрино» согласно приложению № 1.
2. Настоящий приказ вступает в силу с 01 января 2018 года.

Директор



Ледкова

Т.А.Ледкова

В приложение № 1 к Положению об оплате труда работников ГБОУ НАО «НШ-ДС
п. Бутрино»

1. Перечень категорий работников организации для формирования штатного расписания

№ п/п	Профессиональные квалификационные уровни, профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Минимальный размер должностного оклада, руб.
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, определенные в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»		
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности и служащие второго уровня»		
4.1	Второй уровень	
	Заведующий хозяйством	9360,00

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА-ДЕТСКИЙ САД П. БУГРИНО»

ПРИКАЗ

От «29» мая 2018 года

№ 29-ОД

«О внесении изменений в Положение
об оплате труда работников
ГБОУ НАО «НШ-ДС п. Бугрино»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Начальная школа-детский сад п. Бугрино» согласно приложению № 1.
2. Настоящий приказ вступает в силу с 01 июня 2018 года.

Директор



Т.А.Ледкова

Изменения в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа
«Начальная школа-детский сад п. Бугрино»

1. В приложение № 1 п. 2.4. внести:

№ п/п	Профессиональные квалификационные уровни, профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Минимальный размер должностного оклада, руб.
	Начальник летней тематической площадки	14 700,00

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА-ДЕТСКИЙ САД П. БУГРИНО»

ПРИКАЗ

От «25» сентября 2018 года

55-ОД

«О внесении изменений в Положение
об оплате труда работников
ГБОУ НАО «НШ-ДС п. Бугрино»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Начальная школа-детский сад п. Бугрино» согласно приложению № 1 к приказу.
2. Настоящий приказ вступает в силу с 25.09.2018 года.

Директор



Ледкова

Т.А.Ледкова

изменения в Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Начальная школа-детский сад п. Бугрино»

1. В приложение № 4 внести следующее:
 - в связи с юбилейными датами со дня рождения работника 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, и т.д. выплачивается единовременная материальная помощь в размере до 10 000,00 тысяч рублей.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА-ДЕТСКИЙ САД П. БУГРИНО»

ПРИКАЗ

От «09» августа 2019 года

№ 14/1-ОД

«О внесении изменений в Положение
об оплате труда работников
ГБОУ НАО «НШ-ДС п. Бугрино»

Руководствуясь пунктом 1 статьи 12 закона Ненецкого автономного округа от 24.12.2018 года № 26-оз «Об окружном бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов», постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 года № 260-п «О совершенствовании системы оплаты труда работников Ненецкого автономного округа, на основании Положения об оплате труда работников ГБОУ НАО «Начальная школа – детский сад п. Бугрино» утвержденного приказом от 01 апреля 2017 года № 09-ОД,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения ненецкого автономного округа «Начальная школа детский сад п. Бугрино» согласно приложению №1.
2. Настоящий приказ вступает в силу с 01 августа 2019 года.

И.о. директора



И.Н. Варницына

Приложение 1
к приказу № 14/1-ОДот 09.08.2019 г.

В приложение № 1 к Положению об оплате труда работников ГБОУ НАО «НШ-ДС п. Бугрино»

1. Перечень категорий работников организации для формирования штатного расписания

№ п/п	Профессиональные квалификационные уровни, профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Минимальный размер должностного оклада, руб.
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, определенные в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»		
1. Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Помощник воспитателя	7 080,76
1.2	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Младший воспитатель	7 211,89
2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1	1 квалификационный уровень	
	Музыкальный руководитель	10 524,20
	Инструктор по физической культуре	10 524,20
2.2	2 квалификационный уровень	
	Педагог дополнительного образования	10 941,00
2.3	3 квалификационный уровень	
	Воспитатель	11 253,60
	Воспитатель по родному языку	11 253,60
2.4	4 квалификационный уровень	
	Учитель начальных классов, учитель физического воспитания, учитель английского языка	13 337,60
3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
3.1		
	директор	27 092,00
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности и служащие второго уровня»		
	Заведующий хозяйством	9 753,20

5. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
5.1	Кастелянша	7 080,76
5.2	Машинист по стирке белья	7 080,76
5.3	Кухонный рабочий	7 080,76
5.4	Повар	7 080,76
5.5	Водитель мототранспортных средств	7 080,76
5.6	Сторож	7 080,76
5.7	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	7 080,76
5.8	Дворник	7 080,76
5.9	Уборщик служебных помещений	7 080,76
5.10	Машинист/кочегар	7 080,76
6. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
6.1	Повар детского питания	7 605,26

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА-ДЕТСКИЙ САД П. БУГРИНО»

ПРИКАЗ

от «30» сентября 2020 года

№ 63/1-ОД

О внесении изменений в Положение
об оплате труда работников
ГБОУ НАО «НШ-ДС п. Бугрино

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Начальная школа-детский сад п. Бугрино» согласно приложению № 1.
2. Настоящий приказ вступает в силу с 01 октября 2020 года.

Директор



Т.А. Ледкова

Т.А.Ледкова

Изменения в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа
«Начальная школа-детский сад п. Бугрино»

1. В приложение №2 п. 20. Надбавка специалистам за работу в сельской местности. Специалистам учреждений (структурных подразделений), окончивших профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по направлению деятельности организации, работающим в сельской местности на должности по направлению деятельности организации, в том числе работающих по совместительству.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА-ДЕТСКИЙ САД П. БУГРИНО»

ПРИКАЗ

от «19» октября 2020 года

№ 68-ОД

О внесении изменений в Положение об
оплате труда работников

В связи с усовершенствованием Положения об оплате труда работников ГБОУ
НАО «Начальная школа-детский сад п. Бугрино» утвержденного приказом 09-ОД от
04.04.2017 года,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Начальная школа-детский сад п. Бугрино» согласно приложению № 1.
2. Действие настоящего приказа вступает в силу с 19 октября 2020 года.

Директор



Т.А.Ледкова

Изменения в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Начальная школа-
детский сад п. Бугрино»

1. Добавить Главу 8 Размер и порядок выплаты вознаграждения педагогическим
работникам за выполнение функций классного руководителя.

Глава VIII

Размер и порядок выплаты вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя

50. Педагогическим работникам за выполнение функции классного руководителя:

- ежемесячно выплачивается вознаграждение из расчета 1500 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 14 человек.

Для классов с наполняемостью меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся:

- при выполнении функции классного руководителя одновременно в двух и более классах ежемесячное вознаграждение выплачивается за одно классное руководство;
- размер вознаграждения исчисляется исходя из наполняемости класса по состоянию на 1 число месяца, за который выплачивается вознаграждение;

- выплата вознаграждения производится одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам за период фактического осуществления классного руководства;

- вознаграждение выплачивается в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям;

- выплата вознаграждения производится с применением районного коэффициента, установленного законом Ненецкого автономного округа от 30.10.2004 № 522-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений ненецкого автономного округа», и процентной надбавки к заработной плате в районах Крайнего Севера, устанавливаемой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

51. За классное руководство педагогическим работникам, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего образования осуществляются выплаты ежемесячного денежного вознаграждения. Размер вознаграждения составляет 5 000 (пять тысяч) рублей за полный отработанный месяц, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

Выплата вознаграждения производится одновременно с выплатой заработной платы. Вознаграждение выплачивается за период фактического осуществления классного руководства. Педагогическим работникам, отработавшим месяц не полностью, вознаграждение выплачивается в размере, исчисляемом пропорционально отработанному количеству дней. Условием предоставления вознаграждения является приказ о возложении функции классного руководителя по

организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе на педагогического работника образовательной организации.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА-ДЕТСКИЙ САД П. БУГРИНО»

ПРИКАЗ

от «24» ноября 2020 года

№ 79-ОД

О внесении изменений в Положение об
оплате труда работников

В связи с усовершенствованием Положения об оплате труда работников ГБОУ
НАО «Начальная школа-детский сад п. Бугрино» утвержденного приказом 09-ОД от
04.04.2017 года,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Начальная школа-детский сад п. Бугрино» согласно приложению № 1.
2. Действие настоящего приказа вступает в силу с 24 ноября 2020 года.

Директор



Ледкова

Т.А.Ледкова

Положение

об оценке эффективности деятельности дошкольных педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогов (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- Приказом Департамента образования, культуры и спорта НАО от 30.09.2016 года № 85 «Об оплате труда работников государственных организаций, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта НАО.

1.2. Положение определяет критерии установления дополнительных надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками (далее – учреждения) по результатам труда за текущий месяц.

1.3. Основным критерием, влияющим на размер дополнительных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеразвивающей программы.

1.7. Размеры, порядок и условия установления основных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- воспитатель;
- старший воспитатель;
- методист;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- педагог – психолог;
- социальный педагог;
- ассистент;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физическому воспитанию.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев (приложение 1).

2.3. Разовая надбавка устанавливается в размере не более 20% должностного оклада при наличии экономии фонда заработной платы соответствующей образовательной организации.

2.4. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности с предоставлением аналитической справки, которая должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы).

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее – Комиссия). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному педагогу в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

2.6. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в бальном отношении за каждый показатель результативности.

2.8. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговой суммой бального показателя, подписывается всеми членами

Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 – январь, февраль, март – (выплаты производятся с 1 апреля по 30 июня);
- 2 – апрель, май, июнь – (выплаты производятся с 1 июля по 30 сентября);
- 3 – июль, август, сентябрь – (выплаты производятся с 1 октября по 1 декабря).
- 4 – октябрь, ноябрь, декабрь – (выплаты производятся с 1 января по 30 марта).

2.10. В случае несогласия педагога с итоговым балльным показателем педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.11. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.12. Выплата стимулирующего характера вновь назначенным педагогическим работникам при наличии профессионального образования до 20 баллов до истечения первых 3-х месяцев работы.

3. Порядок предоставления отчета о выполнении показателей эффективности деятельности

3.1. Отчет о выполнении педагогом представляется руководителю.

Отчет должен содержать сведения о выполнении каждого показателя эффективности деятельности организации, включенного в отчет.

3.2. Отчет в трехдневный срок после его поступления рассматривается комиссией, она дает заключение не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал не позднее 25 декабря текущего финансового года.

3.3. По итогам заседания Комиссии оформляется протокол, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании.

3.4. Форма отчета о выполнении показателей эффективности деятельности (оценочные листы) приложение.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.

Размер разовой надбавки определяется на основе расчета суммы баллов за месяц:

	Размер разовой надбавки, %	Доля от максимального количества баллов, %	Дошкольные образовательные организации
квартал	Максимальное количество баллов за квартал		100
	До 35	61% -100%	Выше 61
	До 30	41%-60%	41-60
	До 25	21%-40%	21-40

	До 5	10%-20%	от 10-20
--	------	---------	----------

Положение

об оценке эффективности деятельности педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогов (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- Приказом Департамента образования, культуры и спорта НАО от 30.09.2016 года № 85 «Об оплате труда работников государственных организаций, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта НАО».

1.2. Положение определяет критерии установления дополнительных надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками (далее – учреждения) по результатам труда за текущий месяц.

1.3. Основным критерием, влияющим на размер дополнительных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеразвивающей программы.

1.7. Размеры, порядок и условия установления основных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- учитель;
- учитель-логопед;
- преподаватель;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- мастер производственного обучения;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор;
- педагог-библиотекарь;
- социальный педагог.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев (приложение 1).

2.3. Разовая надбавка устанавливается в размере не более 20% должностного оклада при наличии экономии фонда заработной платы соответствующей образовательной организации.

2.4. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности с предоставлением аналитической справки, которая должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы).

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее – Комиссия). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному педагогу в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

2.6. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в бальном отношении за каждый показатель результативности.

2.8. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговой суммой бального показателя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

- I уч. четверть: сентябрь, октябрь (выплаты производятся с 1 ноября по 15 декабря);
- II уч. четверть: ноябрь, декабрь (выплаты производятся с 1 января по 30 марта);

- III уч. четверть: январь, февраль, март (выплаты производятся с 1 апреля по 30 мая);
- IV уч. четверть: апрель, май (выплаты производятся с 1 июня по 30 сентября);

2.10. В случае несогласия педагога с итоговым бальным показателем, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.11. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.12. Выплата стимулирующего характера вновь назначенным педагогическим работникам при наличии профессионального образования до 20 баллов до истечения первых 3-х месяцев работы.

3. Порядок предоставления отчета о выполнении показателей эффективности деятельности

3.1. Отчет о выполнении педагогом представляется руководителю. Отчет должен содержать сведения о выполнении каждого показателя эффективности деятельности организации, включенного в отчет.

3.2. Отчет в трехдневный срок после его поступления рассматривается комиссией, она дает заключение не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за II четверть не позднее 10 декабря текущего финансового года.

3.3. По итогам заседания Комиссии оформляется протокол, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании.

3.4. Форма отчета о выполнении показателей эффективности деятельности (оценочные листы - приложение).

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.

Размер разовой надбавки определяется на основе расчета суммы баллов за месяц:

	Размер разовой надбавки. %	Доля от максимального количества баллов, %	Образовательные организации
квартал	Максимальное количество баллов за квартал		100
	До 35	61-100%	Выше 61
	До 30	41-60 %	41-60
	До 25	21-40%	21-40
	До 5	10-20%	От 10 до 20

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ

ФИО _____

№ п/п	Основные показатели	баллы	Выполнено
Учебные достижения обучающихся			
1	Участие учащихся в муниципальных предметных олимпиадах	1	
2	Участие учащихся в региональных предметных олимпиадах	1,5	
3	Результативность участия учащихся в муниципальных предметных олимпиадах (За каждый предмет и за каждого ученика отдельно)	3	
4	Результативность участия учащихся в региональных предметных олимпиадах (За каждый предмет и за каждого ученика отдельно)	5	
5	Результативность участия учащихся в дистанционных и заочных предметных олимпиадах	1	
6	Результативность участия в школьных спортивных соревнованиях	0,5	
7	Участие в региональных конкурсах декоративно-прикладного творчества, фотоконкурсах	1	
8	Результативность участия в региональных конкурсах декоративно-прикладного творчества, фотоконкурсах	2	
9	Участие в региональных конкурсах проектов, творческих конкурсах	2	
10	Результативность участия в региональных конкурсах творческих и исследовательских проектов, творческих конкурсах	4	
11	Результативность участия во всероссийских и международных конкурсах творческих и исследовательских проектов, творческих конкурсах	5	
12	Результативность участия в дистанционных конкурсах (за каждого победителя)	1	
Качество обучения			
13	100% успеваемость по предмету (по итогам четверти, полугодия, года)	1	
14	% качества обученности по предмету: 50-60% - 60-70% - 70-80%	1-2-3	
Повышение уровня педагогического мастерства			
15	Участие в конкурсах педагогического мастерства	3	
16	Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства	5	
17	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	3	
Распространение опыта работы			

18	Руководство МО: На уровне школы - На уровне региона	3-5	
19	Открытые уроки. классные часы: На уровне школы- На уровне муниципалитета - региона	3-5	
20	Открытые общешкольные внеклассные мероприятия	4	
21	Выступления на уровне: города- региона -России	5-7-9	
22	Публикации методических материалов В профессиональных изданиях На сайтах	7 5	
23	Публикации статей в СМИ	2	
24	Выступление на педагогическом совете	1	
25	Выступление на районной конференции, МО	3	
26	Выступление на областной методической конференции	5	
27	Систематическое пополнение страницы МО на сайте школы	1	
28	Высокий уровень проведения предметной недели учителями	1-2	
29	Качественное оформление материалов предметной недели	1-2	
30	Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: проведение семинаров, творческих отчётов	3	
Качество программно-методического обеспечения воспитательного процесса			
31	Организация питания классными руководителями Охват горячим питанием 50-80% 81-100%	0,5 1-2	
32	Организация тематических экскурсий, взаимодействие с организациями в целях профориентации. (по согласованию)	5	
33	Отсутствие случаев травматизма (по итогам полугодия, года)	2	
34	% охвата уч-ся системой дополнительного образования 20-40%- 40-60% -Выше 60	1-2-3	
35	Наличие и целенаправленное развитие страницы класса на сайте школы, классного уголка, портфолио класса	1	
36	Снижение количества уроков (на одного ученика), пропущенных учащимися класса без уважительной причины, либо сохранение стабильно низкого показателя (по четвертям)	2	
37	Успешность выступления команды школьников на региональных, всероссийских мероприятиях	3-5	

38	Организация летней оздоровительной кампании: Начальник ЛДП - Охват учащихся класса от 10 и более человек	5- 1	
39	Активность учащихся класса в общешкольных делах, мероприятиях – при участии в организации классных руководителей, учителей	2	
40	Качество организации дежурства по школе: Учителя- класса	1-1	
41	Включение учащихся в коллективные общественно-полезные дела (субботники, акции, ярмарки)	2	
42	Посещение родителями родительских собраний (классных и общешкольных): 100-90% - 75-80%	2- 1	
43	Качественная организация внеклассных общешкольных мероприятий педагогическими работниками для повышения авторитета имиджа школы	3	
44	Участие классов в общешкольных мероприятиях	1	
45	Наличие у обучающихся школьной формы, делового костюма	2	
Исполнительская дисциплина (баллы проставляет администрация)			
46	Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями	3	
47	Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных	2	
48	Своевременность сдачи отчетов, планов, рабочих программ	2	
49	Качество работы с документацией (журналы, личные дела, характеристики, справки)	3	
50	Качественное составление рабочих программ, планов	3	
51	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	2	
52	Выполнение постоянных или разовых общественных поручений	1-5	
53	Выполнение отдельных поручений директора школы	1-5	

Максимально возможный балл – 100

Размер утвержденной стимулирующей выплаты - _____

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

Каждый критерий подтверждается документально, а также по согласованию с комиссией.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ВОСПИТАТЕЛЯ

ФИО, группа _____

Наименование критериев	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	утверждено комиссией	подтверждающие документы
1. Реализация дополнительных проектов				
1.1. Работа по проекту «Этих дней не смолкнет слава» (за каждое по 1 баллу, максимально 3б.) Работа по проекту ГБУ НАО «НРЦРО» «Консультирование родителей (законных представителей) воспитанников», ведение общего журнала Реализация дополнительных проектов, акций (социальных, индивидуальных, групповых) /перечислить	2 2 1			перечень мероприятий, тематика планирования, (перечислить)
1.2. Участие педагогов в онлайн-мониторинге по питанию	1			
1.3. Участие педагога ДОУ в конкурсах профессионального мастерства различных уровней (за отчетный период) а) уровень ДОУ (участники-5б., члены комиссии – 2б.) б) региональный уровень («Воспитатель года») в) федеральный/международный уровень	5/2 10 2			подтверждающие док-ты, справки
1.4. Участие педагогов в творческих мероприятиях (выставки, смотрах-конкурсы, фотоконкурсы) (за отчетный период) а) уровень ДОУ б) региональный уровень в) федеральный/международный уровень	2 2 1			подтверждающие док-ты, справки
1.5. Участие воспитанников группы в смотрах, олимпиадах, выставках, конкурсах детского творчества и мероприятиях различных уровней (перечислить конкретно за отчетный период) а) уровень ДОУ б) региональный уровень в) федеральный/международный уровень	3 2 1			подтверждающие док-ты, справки
1.6. Промежуточный мониторинг качества усвоения образовательной программы дошкольников (для групп дошкольного возраста)	1			подтв. док-ты
1.7. Своевременный отчет о кружковой работе	1			

1.8.Своевременный годовой отчет	1			
2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников				
2.1.Конфликтные ситуации с родителями, обоснованные жалобы со стороны родителей - наличие конфликтных ситуаций	-3			наличие жалоб и обращений родителей, разбор ситуаций внутри д/с
2.2. Работа с родителями/законными представителями в дистанционном формате (акции, смотры, выставки и пр.)	2			перечислить
3. Реализация образовательной программы воспитателем в соответствии с требованиями ФГОС				
3.1. - Реализация образовательной программы с использованием дистанционных технологий в период карантина (своевременные отчеты о проделанной работе) - работа педагога в период карантина на дежурной группе	3 5			
3.2. Создание условий на основе требований ФГОС - личный вклад педагога в создание развивающей среды в группе и на территории участка (изменения за отчетный период - перечислить конкретно новое)	до 3			перечень работ по созданию предм-развив. среды, оформлению участков за отчетный период
3.3. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе, владение мультимедийной техникой (перечислить занятия, мероприятия) - наличие публикаций на САЙТЕ ДОУ (дата публикации, обновление материала) - ведение группы в ВК/Вайбер/Ватцапп для родителей - работа с другими образовательными сайтами (дата распространения педагогического опыта, публикации методических разработок на образовательных порталах сети Интернет: МААМ, Знанию и пр.) Отсутствие информации на сайт ДОУ	1 3 1 1 -5			перечень мероприятий информация методиста тематика контакта грамоты, дипломы и др. док-ты

3.4. Выступление педагога на итоговом педсовете, проведение (заочное/очное выступление, предоставление мат-ла для онлайн распространения) мастер-классов, семинаров, консультаций, м/о, тренингов, открытых занятий, выступления на конференциях, в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта, проведение мероприятий публичного характера Уровень: - ДОУ - региональный	2 2			информация ст. воспит., справки НРЦРО
3.5. Взаимодействие воспитателей и помощников воспитателей на группе при организации воспитательно-образовательного процесса, режимных моментов (организация мероприятий, прием пищи, сервировка стола, прогулка и т.д.). - наличие конфликтных ситуаций	2 -3			анализ контроля
3.6. Самообразование: - курсы повышения квалификации, переподготовка, з/о (за отчетный период) - Посещение (очное/онлайн участие) семинаров при НРЦРО, ДАР и пр. - Участие в онлайн- вебинарах	2 1 1			сертификаты
3.7. Аттестация (Высшая кв.кат. – 3б., 1-я кв. кат. -2б., на соответствие – 1б.) – прохождение за отчетный период.	до 3			информация ст. воспит.
3.8. -Участие в составе аттестационной комиссии ДОУ (за отчетный период) - Участие в составе экспертной группы (аттестация педагогов НАО) - за отчетный период	1 1			перечислить даты аттестации или аттестуемых педагогов информация ст. воспит,
4. Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников				
4.1. Оздоровительная работа, профилактика в период мероприятий по обеспечению сан. эпид. благополучия (COVID -19, ОРВИ) <u>указать конкретно тему, дату</u> (за каждое по 1 баллу из максимально 2-х мероприятий)	до 2			Перечень работ, информация методиста
4.2. Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы, равная среднему показателю по ДОУ или выше) за отчетный период: - от 85% до 100% - от 75% до 84% - от 60% до 74%	2 2 1			информация воспит. медсестры, табель посещаемости

4.3 При случаях травматизма - -5б.; оформление акта о несчастном случае - - 100% (при случаях сложного травматизма -понижение надбавки на 100% от общего размера (составление акта о несчастном случае)	- 5			информация ФАП п. Бугрино
5. Общественная деятельность				
5.1. Участие в работе рабочих и творческих групп и общественная деятельность по ДО (за отчетный период)	до 2			название группы, вид деятельности
5.2. Участие в мероприятиях, не связанных с профессиональной деятельностью (митинг, торжественные мероприятия от ДОК и С, субботники и благоустройство территории ДОУ, спортивные соревнования, демонстрации, руководство практикой студентов и др.)	1			перечень мероприятий
6. Исполнение трудовой дисциплины				
6.1. Соблюдение режима работы - нарушение режима работы, единичные случаи (опоздания, ранний уход с работы, несоблюдение режима дня, в том числе и прием пищи воспитанников)	-5			Результаты контроля - систематические нарушения Устава ОУ, должностных инструкций, правил внутреннего распорядка – снижение надбавки за интенсивность и качество – 50%
6.2. Взаимодействие с администрацией, специалистами, сотрудниками учреждения, напарниками на группах без конфликтных ситуаций - наличие конфликтных ситуаций, единичные случаи	-3			
6.3. Выполнение должностной инструкции и соблюдение исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и своевременное заполнение документации, табеля посещаемости детей) - нарушение инструкций, исполнительской дисциплины, сроки прохождения медицинского осмотра (единичные случаи)	-5			
6.4. Соблюдение санитарных требований в условиях сложившейся эпид. ситуации – карантин по COVID-19 (обработка помещений, игрового материала, маркировка мебели, личных принадлежностей детей и персонала и пр.). Нарушение:	2 -2			
6.5. Отсутствие больничного листа (за отчетный период) -наличие больничного листа	5 -5			
6.6. Обработка педагогов на период б/л, учебного отпуска, трудового отпуска (до 7дней -3 балл, от 7 до 10 дней - 4 балла, более 10 дней - 5 балла)	до 5			информация ст. воспитателя.

Максимально возможный балл – 100

Размер утвержденной стимулирующей выплаты - _____

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

Положение

об оценке эффективности деятельности технических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности технических работников (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- Приказом Департамента образования, культуры и спорта НАО от 30.09.2016 года № 85 «Об оплате труда работников государственных организаций, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта НАО.

1.2. Положение определяет критерии установления дополнительных надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ техническими работниками (далее – учреждения) по результатам труда за текущий месяц.

1.3 Основным критерием, влияющим на размер дополнительных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности технических работников учреждения.

1.4. Цель оценки результативности деятельности технических работников – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов технической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов технических работников в повышении качества трудовой деятельности.

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности технического работника и направлено на повышение качества работы техперсонала, их производительности труда.

1.7. Размеры, порядок и условия установления основных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности технических работников.

2.1. Положение распространяется на следующие категории технических работников:

- уборщик производственных помещений;
- младший воспитатель;
- помощник воспитателя;
- кастелянша;
- машинист по стирке белья;
- кухонный рабочий;
- повар;
- сторож;
- дворник;
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий;
- водитель мототранспортного средства;
- кочегар.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности работников служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого работника, в котором собраны личные профессиональные достижения в трудовой деятельности, результаты уборки производственных помещений, ведение документации, уборка территории, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев (Приложение 1).

2.3. Разовая надбавка устанавливается в размере не более 20% должностного оклада при наличии экономии фонда заработной платы соответствующей образовательной организации.

2.4. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет работник самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности с предоставлением аналитической справки, которая должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы).

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее – Комиссия). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному работнику в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

2.6. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в бальном отношении за каждый показатель результативности.

2.8. Индивидуальный лист профессиональных достижений технического работника, завершающийся итоговой суммой бального показателя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и утверждается приказом руководителя.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 – январь, февраль, март – (выплаты производятся с 1 апреля по 30 июня);
- 2 – апрель, май, июнь – (выплаты производятся с 1 июля по 30 сентября);
- 3 – июль, август, сентябрь – (выплаты производятся с 1 октября по 1 декабря);
- 4 – октябрь, ноябрь, декабрь – (выплаты производятся с 1 января по 30 марта).

2.10. В случае несогласия работника с итоговым бальным показателем, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.11. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.12. Выплата стимулирующего характера вновь назначенным работникам при наличии профессионального образования до 20 баллов до истечения первых 3-х месяцев работы.

3. Порядок предоставления отчета о выполнении показателей эффективности деятельности

3.1. Отчет о выполнении работником представляется руководителю.

Отчет должен содержать сведения о выполнении каждого показателя эффективности деятельности организации, включенного в отчет.

3.2. Отчет в трехдневный срок после его поступления рассматривается комиссией и дает заключение не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за II четверть не позднее 10 декабря текущего финансового года.

3.3. По итогам заседания Комиссии оформляется протокол, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании. Решение принимает комиссия.

3.4. Форма отчета о выполнении показателей эффективности деятельности (оценочные листы - приложение).

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение распространяется на всех технических работников учреждения и действует до принятия нового.

Размер разовой надбавки определяется на основе расчета суммы баллов за месяц:

	Размер разовой надбавки %	Доля от максимального количества баллов %	Максимальное количество баллов
квартал	Максимальное количество баллов за квартал %		100
	До 35	61-100%	Выше 61
	До 30 До 25	41-60 % 21-40%	41-60 21-40
	До 5	10-20%	От 10 до 20

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА**

ФИО _____

Категория работников	Критерии стимулирования	Показатели деятельности установления стимулирования	Максимальные баллы за каждый показатель	Результат
Уборщик служебных помещений	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	<p>Содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.</p> <p>Два раза в день влажная уборка - в первую и во вторую смены.</p> <p>Содержание в чистоте сантехнического оборудования, кранов, зеркал, стен, подоконников и радиаторов.</p> <p>Ежеквартальное мытье окон.</p> <p>Утепление контура по коридорам учреждения перед отопительным сезоном.</p> <p>Участие в ремонте и подготовке школы-сада к новому учебному году.</p>	10	
		<p>Отсутствие замечаний администрации школы, обоснованных жалоб.</p> <p>Исполнение должностной инструкции.</p>	-10	
Сторож (вахтер)	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	<p>Обеспечение препятствий нахождения в учреждении посторонних лиц.</p> <p>Ведение журнала учета посетителей учреждения.</p> <p>Своевременное оповещение администрации и соответствующих органов о происходящих ЧП.</p> <p>Обеспечение сохранности имущества учреждения.</p>	8	

		Соблюдение приказов и инструкций по антитеррористической безопасности. Отсутствие замечаний администрации школы, обоснованных жалоб. Исполнение должностной инструкции.	-10	
повар, подсобный работник (кухонный)	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	Содержание пищеблока – кухни и обеденного зала в соответствии с требованиями СанПиН. Качественное и своевременное приготовление пищи. Контроль за целостностью инвентаря и посуды, своевременная их замена. Проведение генеральных уборок. Постоянное поддержание порядка: в кухне пищеблока, обеденного зала вовремя и после приготовления пищи. Отсутствие замечаний администрации школы, обоснованных жалоб. Исполнение должностной инструкции.	15 -10	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина, увеличение объема работ	Своевременное и качественное выполнение заявок. Участие в ремонте и подготовке школы-сада к новому учебному году. Отсутствие замечаний администрации школы, обоснованных жалоб. Исполнение должностной инструкции.	30 -10	
Дворник	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	Содержание территории учреждения в идеально чистом состоянии. Контроль за исправным состоянием, цокольной части фасада здания.	18	

		<p>Участие в ремонте и подготовке школы-сада к новому учебному году.</p> <p>Отсутствие замечаний администрации школы, обоснованных жалоб.</p> <p>Исполнение должностной инструкции.</p>	-10	
		<p>Содержание групповых ячеек, буфетных, раздевалок, туалетных комнат – в соответствии с требованиями СанПиН.</p> <p>Помощь воспитателям группы во время режимных моментов.</p> <p>Проведение генеральных уборок.</p> <p>Отсутствие конфликтных ситуаций с коллективом и участниками образовательного процесса.</p> <p>Отсутствие замечаний администрации школы, обоснованных жалоб.</p>	18	
Младший воспитатель, помощник воспитателя	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	<p>Участие в ремонте и подготовке школы-сада к новому учебному году.</p> <p>Исполнение должностной инструкции.</p>	-10	
Кастелянша, машинист по стирке белья	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	<p>Содержание помещения для стирки – в соответствии с требованиями СанПиН.</p> <p>Своевременная замена белья и полотенец, спецодежды персонала.</p> <p>Мелкий ремонт белья, полотенец и спецодежды.</p> <p>Проведение генеральных уборок.</p> <p>Отсутствие замечаний администрации школы, обоснованных жалоб.</p> <p>Участие в ремонте и подготовке школы-сада к новому учебному году.</p>	12	-10

		Исполнение должностной инструкции.		
Водитель мототранспор- тного средства	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	Обеспечение сохранности техники	18	
		Своевременный ремонт, подготовка к зимнему сезону, замена деталей (из наличия)		
		Отсутствие замечаний администрации школы, обоснованных жалоб.		
		Исполнение должностной инструкции	-10	
		Соблюдение правил техники безопасности при работе	-10	
Кочегар	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	Содержание рабочего места в чистоте.	30	
		Исполнение должностной инструкции.		
		Отсутствие замечаний администрации школы, обоснованных жалоб.	-10	
		Участие в ремонте и подготовке школы-сада к новому учебному году.		
		Соблюдение правил пожарной безопасности.	-10	
		Соблюдение инструкции по технике безопасности и охране труда.	-10	