

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №9
имени генерал-лейтенанта Ивана Лукича Хижняка
села Кухаривка муниципального образования Ейский район

П Р И К А З

10.08.2022 г.

№ 191-ОД

с. Кухаривка

**Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ № 9
им. генерал-лейтенанта И.Л. Хижняка с. Кухаривка МО Ейский район**

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 21.06.2022 года № 476 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Ейский район от 20 августа 2021 года № 702 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 9 им. генерал-лейтенанта И.Л. Хижняка с. Кухаривка МО Ейский район (приложение).
2. Делопроизводителю ознакомить всех работников МБОУ СОШ № 9 им. генерал-лейтенанта И.Л. Хижняка с. Кухаривка МО Ейский район с Положением об оплате труда.
3. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой
4. Приказ вступает в силу с даты его подписания и распространяется на правоотношения возникшие с 01 сентября 2022 года.

Директор школы

С приказом ознакомлены:
«10» августа 2022 г.



И.П.Белова

А.С. Бимаева

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы № 9 имени генерал-лейтенанта
Ивана Лукича Хижняка
села Кухаривка муниципального
образования Ейский район
от 10 августа 2022 года № 191-ОД

СОГЛАСОВАНО:



Председатель ПК

В. Демина

2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:



Директор

И.П. Белова

2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной
школы № 9 имени генерал-лейтенанта Ивана Лукича Хижняка
села Кухаривка муниципального образования Ейский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 имени генерал-лейтенанта Ивана Лукича Хижняка села Кухаривка муниципального образования Ейский район, находящегося в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, (далее – Организация) разработано с учетом положений:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года. № 761н (зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 6 октября 2010 года, регистрационный № 18638);

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388);

Закона Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (с изменениями и дополнениями);

Закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (с изменениями и дополнениями);

постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;

постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 года № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» (с изменениями и дополнениями);

постановлением администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 августа 2020 года № 453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 года № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края, а также за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья»;

приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих тре-

бований и условий осуществления до- плат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2-2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределе- ния субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муницип- альных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

постановления администрации муниципального образования Ейский рай- он от 25 февраля 2014 года № 153 «О введении и условиях осуществления де- нежных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учре- ждений муниципального образования Ейский район»;

постановления администрации муниципального образования Ейский рай- он от 24 апреля 2015 года № 268 «О совершенствовании отраслевых систем оп- латы труда работников муниципальных учреждений муниципального образова- ния Ейский район»;

других нормативных правовых актов.

1.2. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты тру- да для работников Организации, находящейся в ведении управления образова- нием администрации муниципального образования Ейский район.

На основе настоящего Положения Организация, находящаяся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, разрабатывает собственное положения об оплате труда работников, ко- торое является локальным нормативным актом организаций, и устанавливает систему оплаты труда работников в муниципальной образовательной организа- ции.

1.3. Система оплаты труда работников муниципальной образовательной организации устанавливается и изменяется с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

настоящего Положения;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Настоящее Положение содержит рекомендуемые размеры базовых окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по должностям ра- ботников образования муниципальной организации Ейского района, а также перечень стимулирующих, компенсационных и иных выплат, которые могут быть установлены работникам муниципальной образовательной организации.

1.5. Положения об оплате труда, разрабатываемое Организацией, должно

предусматривать по всем имеющимся в штате должностям работников конкретные фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы часов педагогической работы в неделю, а также фиксированные размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, фиксированные размеры выплат стимулирующего характера.

Решение по установлению фиксированных размеров выплат принимается в соответствии с размером средств, утвержденным в фонде оплаты труда в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

1.6. Положения об оплате труда, разрабатываемое Организацией, не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Нецелесообразно вносить в положения об оплате труда, разрабатываемое организацией, дублирующие нормы Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.8. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении:

действующего законодательства;

размеров базовых должностных окладов, ставок заработной платы;

наименований, условий и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

порядка премирования работников;

условий оплаты труда руководителя и его заместителей;

наименований, условий и размеров иных выплат работникам.

1.9. Установить, что размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы, указанные в настоящем Положении, индексируются в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Ейский район.

1.10. Руководитель Организации несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и локальным нормативным актом учреждения, а также за достижение учреждением ежегодных значений соответствующих показателей «дорожной карты» для работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы».

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется исходя из объема субсидий, выделенных на выполнение муниципального задания, посту-

пающих в установленном порядке, и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников Организации состоит из фонда оплаты труда работников основного персонала и фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала.

2.2. Основной персонал организации – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Организации целей деятельности этой Организации.

Основным персоналом Организации являются педагогические работники.

Номенклатура должностей педагогических работников Организации утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225.

Вспомогательный персонал Организации – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, участвующие в реализации федеральных государственных образовательных стандартов, а также включая работников, обязанности которых связаны с обслуживанием зданий и оборудования.

Административно - управленческий персонал Организации – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Организации.

Перечень должностей по каждой группе персонала Организации установлен в приложении №1 к настоящему Положению.

2.3. Фонд оплаты труда каждой категории персонала состоит из выплат оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

Объем средств, направляемый на стимулирующие выплаты работникам каждой категории персонала образовательной организации, определяется образовательными организациями самостоятельно.

2.4. Доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда Организации устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Ейский район.

2.5. Оплата труда работников производится в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово- хозяйственной деятельности Организации на соответствующий финансовый год.

2.6. Руководитель несет ответственность за превышение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников Организации.

3. Общие принципы оплаты труда работников

3.1. Оплата труда работников Организации состоит из выплат оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

3.2. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, все виды постоянных компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3.4. Заработная плата работника, с учетом всех видов выплат независимо от источника их финансирования, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по штатным должностям работников основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала устанавливаются руководителем организации с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, с определением профессиональных квалификационных групп и профессиональных квалификационных уровней.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в пределах одной профессиональной квалификационной группы увеличиваются на повышающий коэффициент по соответствующему профессиональному квалификационному уровню.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.7. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад (далее – оклад с учётом ПКУ) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.8. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения ПКУ, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.9. Установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы медицинским, библиотечным работникам, работникам физической культуры и спорта и другим работникам, не относящимся к сфере образования, осуществляется согласно условиям оплаты труда по соответствующей отрасли, установленным в муниципальном образовании Ейский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам ус-

танавливаются согласно условиям оплаты труда той муниципальной образовательной организации, в которой они работают.

3.10. Каждому работнику Организации в срок до 12 числа месяца, следующего за расчётным месяцем, выдаётся расчётный листок по оплате труда.

Форма расчётного листка по оплате труда установлена в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.11. Размеры базовых окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих и размеры повышающих коэффициентов установлены постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 24 апреля 2015 года № 268 «О совершенствовании отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район».

3.12. Размеры базовых ставок заработной платы, базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням по должностям работников организации, находящейся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, установлены в приложении 3 к настоящему Положению.

3.13. В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления в силу указанного закона должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включён размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

4. Особенности оплаты труда работников

4.1. Всем педагогическим работникам Организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой должности.

Продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

4.2. Норма часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается по следующим должностям педагогических работников: педагог дополнительного образования.

Размеры ставок заработной платы за календарный месяц по этим должностям определяются исходя из фактически установленного объема учебной (педагогической) работы в неделю.

4.3. В рабочее время педагогических работников, определенное в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601, включается учебная (преподавательская), вос-

питательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.4. Установленный педагогическим работникам оклад (ставка заработной платы) выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.5. Оплата труда работников Организации производится в соответствии с режимом рабочего времени и времени отдыха, установленным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6. Учебная (педагогическая) работа, выполняемая педагогическим работником сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится с его письменного согласия.

4.7. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистам организации (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемым для педагогической работы в Организацию;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

4.8. Оплата за замещение отсутствующего свыше двух месяцев педагогического работника производится путем увеличения учебной нагрузки в тарификации педагогического работника, который замещает отсутствующего работника. Внесение изменений в тарификацию производится в первый день замещения временно отсутствующего педагогического работника.

5. Особенности оплаты труда педагогических работников

5.1. Основной персонал Организации подразделяется на учителей – педагогических работников, осуществляющих учебный процесс и прочих педагогических работников.

5.2. Оклад учителя устанавливается за проведение уроков, то есть за аудиторную деятельность.

5.3. Размер оклада педагогических работников Организации, осуществляющих учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) определяется исходя из стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги определяется Организацией исходя из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, а также исходя из общего количества учащихся в организации и общего годового количества часов по учебному плану.

5.4. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) рассчитывается по формуле:

$$O = C_{\text{п}} \times N \times U_{\text{п}} \times K_{\text{д}},$$

где:

O - оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков).

$C_{\text{п}}$ - стоимость педагогической услуги;

N - количество учащихся по каждому предмету в каждом классе;

$U_{\text{п}}$ - количество часов в месяц по каждому предмету, который ведёт педагог, в каждом классе;

$K_{\text{д}}$ – коэффициент учитывающий деление классов на группы по предметам информатика, технология, иностранный язык, в размере 2.

Учебная нагрузка педагогических работников определяется Организацией самостоятельно согласно количеству часов по учебному плану и с учетом кадрового обеспечения.

В стоимость педагогической услуги Организации, расположенных в сельской местности, включена доплата за работу в сельской местности.

5.5. Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) производится 2 раза в год: по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) с составлением тарификационного списка по каждому педагогу.

Каждый педагог должен быть ознакомлен со своим тарификационным списком.

5.6. Одновременно с составлением тарификационных списков: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января), устанавливаются выплаты:

5.6.1. За выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за выполнение на постоянных условиях работ, отклоняющихся от нормальных – это выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательной организации по реализации образовательных программ (неаудиторные выплаты).

К такой дополнительной работе относятся: работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями.

Конкретные размеры неаудиторных выплат за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы устанавливаются приказом руководителя Организации и подлежат включению в тарификационный список.

5.6.2. Повышающий коэффициент за специфику работы.

Выплата устанавливается приказом руководителя Организации в абсолютном значении и подлежит включению в тарификационный список.

5.7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладу, устанавливаются к окладу педагогического работника за аудиторную деятельность и не образуют новый оклад.

5.8. Оплата педагогическим работникам за замещение отсутствующего не свыше двух месяцев педагогического работника осуществляется за каждый час указанной работы на основании приказа руководителя организации и определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) отсутствующего педагогического работника на количество рабочих часов в месяц, установленное по замещаемой должности и умноженных на количество часов замещения.

Оплата труда за замещение отсутствующего не свыше двух месяцев учителя осуществляется на условиях почасовой оплаты труда на основании приказа руководителя организации и определяется путем деления оклада отсутствующего учителя, установленного по тарификации, на количество часов в месяц, установленных отсутствующему учителю по тарификации и умноженных на количество часов замещения.

5.9. Оплата труда за замещение отсутствующего свыше 2-х месяцев учителя осуществляется со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.10. На установленный размер почасовой оплаты труда могут устанавливаться стимулирующие выплаты (за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, выслугу лет) и компенсационные выплаты (за специфику работы, неаудиторную деятельность).

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников Организации.

6.2. В Организации предусмотрен следующий перечень стимулирующих выплат:

- выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение функций классного руководителя;
- краевая доплата молодому педагогу;
- выплаты отдельным категориям работников;
- выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии.

6.2.1. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет устанавливаются всем категориям персонала Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов:

- при стаже от 1 до 5 лет – 5 %;
- при стаже от 5 до 10 лет – 10 %;
- при стаже более 10 лет – 15 %.

6.2.2. Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются с целью стимулирования работников основного персонала Организации к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации.

Размер выплаты устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов, в зависимости от квалификационной категории.

Размеры выплат:

- 15 % - при наличии высшей квалификационной категории;
- 10 % - при наличии первой квалификационной категории.

6.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам любой категории персонала.

Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной

платы, по одному или нескольким основаниям, в размере до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной должности.

В течение текущего календарного года размер указанной выплаты конкретному работнику Организации может быть увеличен, снижен или ее выплата полностью прекращена в зависимости от изменения показателей его работы.

Данная выплата устанавливается приказом руководителя Организации сроком не более чем на один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом руководителя.

Продление выплаты на следующий календарный год оформляется приказом руководителя Организации.

6.2.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, и награждение почетным знаком устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов, работникам, которым присвоена ученая степень или почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам:

7,5 % – за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

15% - доктор наук.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

6.2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается отдельным работникам любой категории персонала с учетом профессионального уровня работника, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается руководителем Организации персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

6.2.6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам любой категории персонала с учетом критериев оценки профессиональной деятельности, установленных настоящим Положением для каждой категории работников, при условии обеспечения их финансированием.

Показатели и критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников определены в приложении №6 к настоящему Положению и разработаны с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Распределение стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом руководителя Организации. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не выплачиваются в случаях:

-нарушения трудовой дисциплины, внутреннего распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности;

-невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя Организации;

-появления на рабочем месте в состоянии наркотического и алкогольного опьянения;

-наличия обоснованных жалоб, поступивших от родителей детей;

-наличия дисциплинарного взыскания.

6.2.7. Стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливаются педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, которые выполняют функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

В рамках настоящего Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение в которых ведется одновременно и обучение ведет один и тот же учитель.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя Организации по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

6.2.8. Выплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет устанавливается педагогическим работникам (далее – молодой педагог), осуществляющим трудовую деятельность в Организации на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных органи-

заций, утвержденной постановлением правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

Днем окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

Краевая доплата молодому педагогу устанавливается в размере 3000 рублей с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты.

Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между Организацией и молодым педагогом доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, доплата молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достиже-

ния им возраста трех лет.

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразовательная организация, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

Организация ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе, в форме расчетного листка указывает наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей».

6.2.9. В пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания, предоставленных Организации, отдельным категориям работников гарантировано дополнительное стимулирование, предусмотренное Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (далее – Закон № 1911-КЗ).

Дополнительное стимулирование отдельным категориям работников Организации в размере 3000 рублей в месяц устанавливается при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора с Организацией по должности или профессии, указанной в подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону № 1911-КЗ:

- а) учителя;
- б) другие педагогические работники (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог);
- в) обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений).

Выплата устанавливается при выполнении работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объем работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, указанной в подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону № 1911-КЗ, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или ис-

полнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

6.2.10. Выплаты стимулирующего характера работникам в размере 3000 рублей в месяц (отдельным категориям работников) устанавливается по штатным должностям: рабочий по комплексному обслуживанию зданий, на условиях и в порядке, предусмотренными постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 25 февраля 2014 года № 153 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район».

Профессии рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

6.2.11. Ежемесячные выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся отдельным педагогическим работникам дневных общеобразовательных школ, лицеев, гимназий, согласно постановлению главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» производятся:

заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, учителю физкультуры – 2000 рублей в месяц за норму рабочего времени на ставку заработной платы;

педагогу-психологу, социальному педагогу – 1000 рублей в месяц за норму рабочего времени на ставку заработной платы.

Работникам, выполняющим объем работ менее нормы часов за ставку заработной платы или отработавшим неполный календарный месяц, расчет выплаты осуществляется пропорционально учебной нагрузке или отработанному времени.

Лицам, работающим по совместительству, совмещению, а также исполняющим обязанности временно отсутствующих работников, расчет выплаты производится пропорционально отработанному времени.

Предельный размер выплаты одному педагогическому работнику в одной организации не может превышать указанных выше размеров.

6.3. Все выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа руководителя Организации и выплачиваются ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6.4. Решение об установлении всех видов выплат стимулирующего характера принимается руководителем Организации при условии обеспечения финансовыми средствами и в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Организации на соответствующий финансовый год.

6.6. Стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя, квалификационную категорию, выслугу лет, ученую степень, почетное звание, молодому педагогу, отдельным категориям работников, за организацию

работы по профилактике наркомании среди учащихся, устанавливаются в очередном порядке.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников Организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере путем установления компенсационных выплат.

Выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учётом ПКУ) работников любой категории персонала.

7.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оценка фактического состояния условий труда производится путем проведения оценки условий труда на рабочих местах. При этом для оценки влияния каждого фактора на состояние условий труда учитывается продолжительность его действия в течение всего рабочего дня.

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплата устанавливается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от фактического состояния условий труда.

Выплаты устанавливаются по конкретным рабочим местам и начисляются только за время фактической занятости на этих местах.

Если по итогам последующей оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Руководитель организации принимает меры по проведению оценки условий труда на рабочих местах, а также по разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда работников.

7.1.2. В организации предусмотрены следующие компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- при расширении зоны обслуживания;
- при увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- при выполнении сверхурочной работы;
- при выполнении работы в ночное время;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в сельской местности,
за специфику работы;
за неаудиторную деятельность;

ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

Конкретные размеры выплат устанавливаются настоящим положением об оплате труда работников, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.3. Максимальный размер доплаты, выплачиваемой из средств, направленных на выплату окладов (должностных окладов), за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, составляет не более 100 % оклада (должностного оклада) отсутствующего работника и может устанавливаться как в процентах, так и в абсолютном значении.

7.1.4. Специалистам за работу в Организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается выплата в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При расчете оклада педагогического работника за аудиторную деятельность в Организации, расположенной в сельской местности, указанная выплата учтена.

7.1.5. Выплаты за специфику работы устанавливаются работникам Организации в процентах к окладу (должностному окладу), окладу педагогического работника за аудиторную деятельность, ставке заработной платы.

Перечень и размеры выплат установлены в приложении № 4 к настоящему положению.

7.1.6. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной деятельности:

проверка письменных работ;

дополнительная внеурочная деятельность в классах, занимающихся по федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС);

заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями.

Перечень и размеры выплат установлены в приложении № 9 к настоящему Положению.

7.1.6.1. Расчет выплаты за проверку письменных работ производится по формуле:

$$П_{т} = ((V_{н} \times V\%) / (C_{ко} \times K_{кп})) \times K_{ок} \times C_{т},$$

где:

$П_{т}$ – размер выплаты за проверку письменных работ в месяц;

$V_{н}$ – объем учебной нагрузки по преподаваемому предмету в месяц;

$V\%$ – объем времени отведенный на проверку письменных работ;

-до 15% по предметам: в мате- матика, русский язык, литература, начальные классы;

-до 10% по предметам: химия, физика, история, обществознание, география, иностранный язык, информатика, биология;

$S_{ко}$ – среднее количество обучающихся в классе по школе на 1 января, 1 сентября;

$K_{кп}$ – количество классов у педагога по предметам, в которых осуществляется проверка тетрадей;

$K_{ок}$ – количество обучающихся в классе у педагога по преподаваемому предмету;

$C_{т}$ – стоимость проверки тетрадей за 1 час работы в соответствии с приложением №8 к настоящему Положению.

7.1.6.2. Доплата за внеурочную деятельность в классах, занимающихся по федеральным государственным образовательным стандартам (далее – ФГОС), рассчитывается исходя из стоимости педагогической услуги за аудиторные часы, по формуле:

$$D_{вн} = C_{тп} \times U_{к} \times Ч ,$$

где:

$D_{вн}$ – доплата за внеурочную деятельность;

$C_{тп}$ – стоимость педагогической услуги;

$U_{к}$ – количество учащихся в классе (группе):

$Ч$ – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС.

Конкретные размеры доплат каждому педагогу в классах, занимающихся по ФГОС, рассчитываются 2 раза в год одновременно с составлением тарификационных списков: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) и устанавливаются приказом руководителя Организации.

7.1.7. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, именуемая «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» за счет средств из федерального бюджета, осуществляется в соответствии с Порядком выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края, а также за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, утвержденным постановлением администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 августа 2020 года № 453.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Организации (далее – вознаграждение) за счет средств иного межбюджетного трансферта, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное

руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс) независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптивные общеобразовательные программы.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя Организации по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

Выплата денежного вознаграждения является составной частью заработной платы педагогического работника и производится ежемесячно.

7.1.8. Выплаты за специфику работы устанавливаются работникам Организации в процентах к окладу (должностному окладу), окладу педагогического работника за аудиторную деятельность, ставке заработной платы.

Перечень и размеры выплат установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются указанные выплаты, определяется положениями об оплате труда работников, разрабатываемыми муниципальными образовательными организациями.

7.1.9. Все выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании приказа руководителя Организации и выплачиваются ежемесячно.

Каждая компенсационная выплата устанавливается к окладу (должностному окладу) (с учетом ПКУ), окладу педагогического работника за аудиторную деятельность, ставке заработной платы, без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов.

8. Порядок и условия премирования

Премирование работников Организации является одним из видов выплат стимулирующего характера и производится в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете, в плане финансово-хозяйственной деятельности Организации.

8.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

8.1.1. Премияльные выплаты работникам Организации по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) производится с целью поощрения работников за общие результаты труда.

Размер премии устанавливается руководителем организации в каждом конкретном случае с учетом мнения представительного органа работников и оформляется приказом руководителя организации.

8.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период времени устанавливаются как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном значении.

8.1.3. При назначении премии учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных

обязанностей в соответствующем периоде;
 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
 выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;
 качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
 участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

8.1.4. Премия по итогам работы отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

8.1.5. Премия по итогам работы работнику, имеющему за этот период дисциплинарное взыскание, не выплачивается.

8.1.6. Лица, поступившие на работу в Организацию в течение периода, принятого в качестве расчётного для начисления премии, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

8.1.7. Лицам, отсутствующим на работе по различным причинам (нахождение на листке нетрудоспособности, в ежегодном трудовом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы и т.д.) в течение всего периода, принятого в качестве расчётного для установления премии, премия не устанавливается.

8.2. Единовременные премии.

Единовременное премирование осуществляется за работу и результаты, не вытекающие из трудовых функций работников, а выполняемые по специальному распоряжению руководителя Организации или добровольно по инициативе работника для достижения специальных показателей.

Размер премии устанавливается руководителем организации в каждом конкретном случае с учетом мнения представительного органа работников и оформляется приказом руководителя Организации.

8.2.1. Единовременные премии могут выплачиваться:
 за выполнение особо важных и срочных работ;
 за внедрение в работу достижений науки и передовых методов труда;
 при награждении работников почетными грамотами, знаками отличия, ведомственными и государственными наградами, присвоении почетных званий.

Особо важная и срочная работа – работа, выполняемая конкретным работником по обоснованному заданию руководителя организации в определенный срок, направленная на получение конечного эффективного результата.

8.2.2. Единовременные премии могут устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Единовременная премия отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

9. Прочие выплаты

9.1. На основании приказа руководителя Организации работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

в связи с болезнью работника или его близких родственников (родители, дети, родные брат и сестра, муж, жена), смертью близких родственников; в связи со стихийным бедствием или при наступлении непредвиденных обстоятельств, вызвавших материальное затруднение работников (хищение имущества);

в случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти.

9.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.3. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете, в плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

10. Оплата труда руководителя организации и заместителей руководителя

10.1. Заработная плата руководителя Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

10.2. Должностной оклад руководителя Организации устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему и определяется в кратном соотношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Кратность соотношения определяется в отношении руководителя каждой образовательной организации и устанавливается распорядительным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, за счет всех источников финансового обеспечения) устанавливается распорядительным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район в кратности от 1 до 5.

Порядок определения размера должностного оклада руководителя Организации, находящейся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, а также правила исчисления средней заработной платы работников организации для определения размера должностного оклада руководителя организации установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей, подведомственных управлению образованием муниципального образования Ейский район размещается в ин-

формационно- телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте управления образованием администрации муниципального образования Ейский район и муниципальных организаций в срок не позднее первого апреля года, следующего за отчетным периодом.

В составе размещаемой на официальном сайте информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей, образовательной организации муниципального образования Ейский район запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации, а так же сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя, его заместителей, Организации осуществляется на основании их письменных согласий.

10.3. Премирование руководителя Организации осуществляется в соответствии с распорядительным актом управления образованием муниципального образования Ейский район.

10.4. В Организации формируется централизованный фонд стимулирования руководителя в размере до 5 % от общего годового фонда оплаты труда работников. Средства централизованного фонда направляются на стимулирующие выплаты руководителю Организации. Конкретные размеры централизованного фонда стимулирования руководителя устанавливаются распорядительным актом управления образованием.

10.5. Заработная плата заместителей руководителя Организации, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заместителей руководителя, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем Организации в трудовом договоре.

10.6. Размер должностного оклада заместителей руководителя, устанавливается в размере на 10–30 % процентов ниже должностного оклада руководителя организации. Конкретный размер должностного оклада устанавливается настоящим положением.

Премирование заместителей руководителя, осуществляется руководителем организации в соответствии с настоящим положениями

11. Штатное расписание

11.1. Организация самостоятельно определяет численность работников каждой категории персонала, распределяет должностные обязанности работников и утверждает штатное расписание.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для выполнения муниципального задания, установленного учредителем.

Численность работников основного персонала определяется исходя из учебного плана, объема учебной нагрузки, численности обучающихся и воспитанников, классов, групп.

11.2. В Организации формируется единое штатное расписание независи-

мо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения (при их наличии), а также независимо от источника финансового обеспечения деятельности.

11.3. Штатное расписание утверждается руководителем в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год, и согласовывается с главным распорядителем.

11.4. В штатном расписании указываются все должности работников, их численность, размеры окладов (должностных окладов), размеры ставок заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, обязательные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением.

11.5. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, указанные в штатном расписании, индексируются в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Ейский район.

При индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы вносятся изменения в штатное расписание Организации и трудовые договоры с работниками на основании приказа руководителя Организации.

Директор



И.П. Белова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №9
имени генерал-лейтенанта Ивана
Лукича Хижняка села Кухаривка
муниципального образования
Ейский район

**ПЕРЕЧЕНЬ
должностей Организации**

№ пп	Наименование должностей
1	2
1	Административно–управленческий персонал
1.1	Директор
1.2	Заместитель директора
1.3	Руководитель структурного подразделения
2	Педагогический персонал
2.1	Педагог дополнительного образования
2.2	Педагог-психолог
2.3	Социальный педагог
2.4	Учитель
3	Вспомогательный персонал
3.1	Библиотекарь
3.2	Делопроизводитель
3.3	Заведующий хозяйством
3.4	Экономист
3.5	Электроник
	обслуживающий персонал, участвующий в реализации образовательных программ
3.6	Дворник
3.7	Уборщик служебных помещений
	обслуживающий персонал, не участвующий в реализации образовательных программ
3.8	Водитель автомобиля
3.9	Механик
3.10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Директор



И.П. Белова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №9
имени генерал-лейтенанта Ивана
Лукича Хижняка села Кухаривка
муниципального образования
Ейский район

ФОРМА
расчетного листка по заработной плате

Наименование учреждения				
Наименование документа				
Фамилия, имя, отчество работника				
Табельный номер, должность				
Вид расчета	Месяц	Дни	Часы	Сумма
1. Долг на начало периода за учреждением				
2. Всего начислено заработной платы, в том числе: - по видам выплат; - начислено прочих выплат				
3. Всего удержано, в том числе: - по видам удержаний				
4. Выплачено				
5. Долг на конец периода за учреждением				
6. Начислено страховых взносов по видам внебюджетных фондов				

Директор



И.П. Белова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы № 9
имени генерал-лейтенанта
Ивана Лукича Хижняка села
Кухаривка муниципального
образования Ейский район

БАЗОВЫЕ СТАВКИ
заработной платы, базовые должностные оклады
по профессиональным квалификационным группам
и квалификационным уровням,
размеры повышающих коэффициентов
по профессиональным квалификационным уровням
по должностям работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы с учётом повышающего коэффициента, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	8856	0,08	9565
2	Педагог-психолог	8856	0,09	9654
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»				
1	Делопроизводитель	5725	0,00	5725
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
1	Заведующий хозяйством	5821	0,04	6054
2	Механик	5821	0,17	6811
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1	Экономист, электроник	6403	0,00	6403
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»				
1	Руководитель структурного подразделения	8731	0,2	10478
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»				

1	Дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5629	0,00	5629
2	Водитель автомобиля	6597	0,00	6597
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»				
1	Библиотекарь	6052	0,00	6052

*Базовые ставки заработной платы, базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам указаны с учетом последней их индексации с 1 января 2020 года.

Директор



И.П. Белова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы № 9
имени генерал-лейтенанта
Ивана Лукича Хижняка села
Кухаривка муниципального
образования Ейский район

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы работникам
муниципальной образовательной организации,
находящейся в ведении управления образованием
администрации муниципального образования Ейский район

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты в % от оклада, ставки заработной платы (с учетом ПКУ)
1	2	3
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20
2	Педагогическим работникам лицеев, гимназий	15
3	Педагогическим работникам за осуществление педагогической деятельности в 10-х и 11-х классах общеобразовательной организации (за исключением лицеев, гимназий), обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение)	5
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

Директор



И.П. Белова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда работ-
ников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
№ 9 имени генерал-лейтенанта
Ивана Лукича Хижняка села Куха-
ривка муниципального образования
Ейский район

ПОРЯДОК
определения размера должностного оклада
руководителя муниципальной образовательной
организации, находящейся в ведении управления
образованием администрации
муниципального образования Ейский район

1. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2. При расчете средней заработной платы работников муниципальной образовательной организации для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников организации, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников муниципальной образовательной организации независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

3. Расчет средней заработной платы работников муниципальной образовательной организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

4. Средняя заработная плата работников муниципальной образовательной организации определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников

муниципальной образовательной организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

5. При определении среднемесячной численности работников муниципальной образовательной организации учитываются среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями.

6. Среднемесячная численность работников муниципальной образовательной организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля – по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников муниципальной образовательной организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на более чем одной ставке (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации как один человек (целая единица).

7. Работники муниципальной образовательной организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

8. Среднемесячная численность работников муниципальной образовательной организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

9. При создании новых организаций и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников муниципальной образовательной организации, для определения должностного оклада руководителя организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя организации определяется учредителем организации.

Директор



И.П. Белова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №9
имени генерал-лейтенанта Ивана
Лукича Хижняка села Кухаривка
муниципального образования
Ейский район

**Критерии оценки результативности
и качества труда работников**

№ п/п	Наименование критерия	Показатель оценивания	Количество баллов	
1.	Создание современных и безопасных условий обучения в ОУ	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися по вине учителя, контроль за выполнением учащимися Закона №1539-ФЗ по Краснодарскому краю.	1	
		Качественное ведение документации (журналы, дневники, личные дела, справки – подтверждения и др.)	3	
		Наличие планов, конспектов проведения уроков (по результатам проверок)	1	
2.	Качественное выполнение закона «Об образовании»	Качественное обеспечение посещаемости уроков учащимися	2	
		Своевременная связь с родителями	2	
		Посещение родителями родительских собраний:	100%	3
			90%	2
80%	1			
3.	Формирование имиджа школы, класса	Наличие единой школьной формы и ее соблюдение всеми учащимися класса.	1	
		Наличие единой спортивной формы и ее соблюдение всеми учащимися класса	1	
		Наличие дневников у учащихся и их еженедельная проверка	1	
		Наличие ученических билетов	1	
		Наличие публикаций, информации о классе, школе в СМИ (за каждую): муниципального уровня краевого уровня федерального уровня	4	
8				
10				

4.	Обеспечение питания	Обеспечение питанием учащихся не менее 100% с родительской доплатой за питание	1
5.	Формирование интеллектуальных ресурсов	Создание новых методических и дидактических материалов, зарегистрированных ИМЦ (за каждый), опубликованных в предметных газетах и журналах.	3
		Обобщение опыта:	
		на школьном уровне	2
		на муниципальном уровне	4
		на краевом уровне	10
		Участие учащихся в олимпиадах:	
		муниципальный уровень:	
победители	10		
призеры	5		
зона			
победители	15		
призеры	10		
краевой уровень			
победители	20		
призеры (за каждого)	15		
Участие учащихся в муниципальных, краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях (кроме олимпиад школьников):			
муниципальный уровень:			
участие			
победители	1		
призеры	3		
краевой уровень			
победители	2		
призеры (за каждого)	4		
		3	
Организация в школе научно – исследовательской работы:			
муниципальный уровень:			
участники	3		
победители	5		
призеры	4		
зона:			
победители	10		
призеры	7		
краевой уровень:			
победители	15		
призеры (за каждого)	10		
6.	Обеспечение качества образования	Сохранение (или увеличение) качества знаний учениками 5-го класса (после 1-ой четверти учителю 4 класса)	10
7.	Модернизация и качество образования	Результаты ЕГЭ (100% обученность), результат выше районного и краевого)	3 балла за каждого ученика

		Результаты ГИА (100% обученность), результат выше районного и краевого)	1 балл за каждого ученика
		Качественная организация работы по подготовке выпускников к итоговой аттестации (4, 9, 10, 11 классы по результатам КДР, административных работ (1-11 классы): 1 раз в четверть) при условии: Обученность 100% (кроме учащихся 7 вида) Качество знаний выше 60% - 5 - 11 классы выше 70% - начальная школа	10 10
		Проведение открытых уроков, мероприятий с использованием информационных коммуникативных, мультимедийных и интерактивных технологий в УВП (за каждое)	3
		Участие в проведение семинаров-практикумов по вопросам повышения качества образования в масштабе: - школы - района - края	1 2 3
8.	Личные достижения	Участие учителей в краевом конкурсе «Учитель года Кубани» за отчетный период: муниципальный тур участники победители призеры	8 10 15
		Участие педагогов в конкурсе лучших учителей в рамках ПНПО за отчетный период: участники призеры победители	10 15 20
		Участие педагогов в конкурсах: 1 место 2 место	10 5
9.	Результативность воспитательной работы ОУ	Охват учащихся дополнительным образованием, кружковой работой: от 80 до 95% от 96% до 100%	1 2
		Отсутствие количества учащихся, совершивших преступления и правонарушения и состоящих на учёте в КДН (по сравнению с предыдущим годом).	1

		Участие и проведение в классе, школе социальных акций:	
		муниципальные	1
		краевые	2
		всероссийские	3
		Эффективность спортивной деятельности в ОУ :	
		1 место	1
10.	Организация финансово-экономического обеспечения	Привлечение дополнительных (внебюджетных) средств:	5

**Критерии оценки профессиональной деятельности
учителей физической культуры**

№ п/п	Наименование критерия	Показатель оценивания	Количество баллов
1.	Сформированность предметных компетенций	Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки	4 балла – свыше 90% учащихся; 2 балла – от 75 до 89%
		Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Достижения обучающихся в спортивных соревнованиях	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 3 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 6 балла; 2 место – 5 балла; 3 место – 4 балл;
2.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.)	на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 2 балла
		Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих спортивные секции и клубы	5 баллов
3.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей	2 балла – при наличии позитивных

	их родителями	(просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	отзывов.
4.	Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ.
5.	Профессиональные достижения учителя	Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 6 баллов – муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень.
		Наличие публикаций	5 баллов – муниципальный уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – Интернет-публикации.
		Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

№ п/п	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ Заочные: 4 балла – всероссийский уровень.

2.	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация занятий и др.)	Очные 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные 1 балл – всероссийский уровень;
3.	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ.
4.	Наличие публикаций	3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень
5.	Качественное участие в работе педагогического совета школы, методического совета и т. д.	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
6.	Качественное участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
7.	Активное участие в работе методического объединения психологов	3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ;
8.	Активное участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	3 балла
9.	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	3 балла
10.	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу педагога-психолога	2 балла - отсутствие При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие 2 «штрафных» баллов
11.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	3 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения
12.	Зафиксированное тематическое консультирование	2 балла

	учащихся, учителей и родителей	
13.	Сохранение и восстановление психического здоровья учащихся	3 балла – данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга)
14.	Документально зафиксированные результаты профориентационной работы	3 балла
16.	Просветительская работа (тренинги, занятия – практикумы и т.п.)	3 балла
17.	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и т. п.	3 балла

Шкала установления поощрительных выплат для педагогов-психологов
Общее количество баллов – 65

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря

№ п/п	Наименование критерия	Показатель оценивания	Количество баллов
1.	Высокая читательская активность обучающихся	Посещаемость учащимися библиотеки	100%-5 баллов 95-99% - 3 балла 91-94 % -1балл
		Чтение учащимися не только учебной литературы	3 балла
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга, оформление тематических выставок	Регулярное знакомство с новинками литературы	3 балла
		Проведение библиотечных уроков	3 балла
		Организация ежемесячно сменяющихся выставок литературы	3 балла
3.	Использование информационно-коммуникационных технологий	Использование информационно-коммуникационных технологий	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически
		Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	3 балла – систематически; 1 балл – периодически 4 балла – региональный уровень;

			2 балла – муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ.
4.	Результативность деятельности по вовлечению учащихся в сотрудничество	Достижения учащихся на конкурсах, смотрах, конференциях и др.	Очные: 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ.
		Участие в подготовке общешкольных мероприятий	1 балл
5.	Участие в общественных мероприятиях	Участие в общественных мероприятиях	3 балла

Шкала установления поощрительных выплат для библиотекарей
Общее количество баллов – 40

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности Экономиста

№ п/п	Наименование критерия	Показатель оценивания	Количество баллов
1.	Высокое качество труда	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	5 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала школы	5 баллов
2.	Инициативность в деятельности	Конструктивные предложения по совершенствованию работы и результативность их внедрения	3 балла
		Участие в управлении школой: работа в совете трудового коллектива, в коллегиальных органах и комиссиях, УС	3 балла
3.	Ведение отчетности и документации	Высокий уровень бухгалтерской работы	5 баллов.
		Рациональное и своевременное расходование финансовых средств школы.	5 баллов.
		За подготовку экономических расчетов	5 баллов.
		За эффективную финансово- хозяйственную деятельность	5 баллов
			5 баллов

4.	Выполнение оперативных непредвиденных работ	Оперативность выполнения работ	2 балла
		Качество выполненных работ	2 балла

Шкала установления поощрительных выплат для экономиста:
Общее количество баллов – 45

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
делопроизводителя**

№ п/п	Наименование критерия	Показатель оценивания	Количество баллов
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы администрации школы на высоком уровне.	10 баллов при выполнении
		Высокий уровень ведения делопроизводства и оформление документации.	10 баллов при выполнении
		Оперативность выполнения поручений.	5 балла при отсутствии
2.	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	5 балла при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	5 балла

Шкала установления поощрительных выплат для делопроизводителя:
Общее количество баллов – 35

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Электроника**

№ п/п	Наименование критерия	Показатель оценивания	Количество баллов
1.	За обслуживание каждого работающего компьютера	Качественное выполнение работы по обслуживанию компьютеров	10 баллов при выполнении
2.	За оперативность и эстетичность оформления информации, выставляемой на школьном сайте	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны работников, представителей других служб	5 балла при отсутствии

Шкала установления поощрительных выплат для электроника:
Общее количество баллов – 15

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Водителя автомобиля**

№ п/п	Наименование критерия	Показатель оценивания	Количество баллов
1.	Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию автобуса на высоком уровне.	10 баллов при выполнении
		Высокий уровень ведения документации	10 баллов при выполнении
		Оперативность выполнения поручений.	5 балла при отсутствии
2.	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб, замечаний со стороны родителей, работников, представителей других служб	5 балла при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	5 балла

Шкала установления поощрительных выплат для водителя автомобиля:
Общее количество баллов – 35

**Критерии оценки деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

№ п/п	Наименование критерия	Показатель оценивания	Количество баллов
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная организация работы по обеспечению санитарно-гигиенических условий для осуществления учебно-воспитательного процесса в ОУ	3 балла
		Качественное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2 балла
		Экономия электроэнергии, водоснабжения	2 балла
		Качественное и своевременное обеспечение текущих ремонтных работ	5 баллов
		Оперативность выполнения заявок по устранению	10 баллов

	технических неисправностей	
	Отсутствие нарушений техники безопасности	3 балла
	Качественное выполнение разовых поручений	10 баллов

Шкала установления поощрительных выплат для рабочего
Общее количество баллов – 35

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Наименование критерия	Показатель оценивания	Количество баллов
1.	Позитивные результаты деятельности	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	10 баллов – без замечаний
		Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	5 баллов – без замечаний
		Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	10 баллов
		За особые условия труда	5 баллов
2.	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов

Общее количество баллов – 35

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Наименование критерия	Показатель оценивания	Количество баллов
1.	Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений.	5 баллов - без замечаний
		Обеспечение содержания закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН	5 баллов - при выполнении
		Качество генеральной уборки помещения	5 баллов - без замечаний
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	10 баллов
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	5 баллов

2.	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на правомерные действия	5 баллов
		Выполнение обязанностей, не связанных с основной деятельностью (покраска и побелка помещений)	5 баллов

Общее количество баллов – 40

Директор



И.П. Белова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №9
имени генерал-лейтенанта Ивана
Лукича Хижняка села Кухаривка
муниципального образования
Ейский район

**Положение о работе комиссии
по распределению стимулирующих выплат согласно критериям оценки
профессиональной деятельности работников**

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда для выплаты стимулирующих надбавок осуществляет комиссия в составе не менее 3 человек, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления. Заседания комиссии проводятся ежемесячно или один раз в четверть. Состав комиссии утверждается приказом директора на учебный год.

2. Распределение стимулирующей надбавки осуществляется согласно критериям оценки профессиональной деятельности работников (Приложение № к Положению об оплате труда).

3. В процедуре установления стимулирующих надбавок участвуют через своих представителей Управляющий Совет школы, администрация, профсоюзный комитет. Заместители директора и заведующие школьными предметными методическими объединениями направляют мотивированные предложения на рассмотрение и утверждение комиссии с 20 по 25 число текущего месяца

4. Каждый работник школы самостоятельно по итогам оцениваемого периода (месяца или четверти) с 20 по 25 число текущего месяца заполняет лист анализа качества работы и определяет общее количество набранных баллов в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности.

5. Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием количества баллов, набранных каждым работником, и определяет общее количество баллов, набранных всеми работниками школы (Приложение «Форма бланка оценочного листа»). Результаты работы комиссии оформляются протоколом.

6. Стимулирующий фонд Организации определяется для каждой категории работников отдельно (педагогический персонал, АУП и ВП) на основании справки, поступившей на имя руководителя Организации от МКУ «ЦБ ОУ Ейского района».

Стимулирующий фонд Организации распределяется в следующем соотношении:

40% в целях стимулирования за качество работы согласно оценочным листам;

60% в целях премирования работников, который распределяется руководителем Организации и не является полномочием комиссии.

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$$C_6 = V_{св} / K_6$$

где:

C_6 - стоимость 1-го балла;

$V_{св}$ – объем стимулирующих выплат в рублях, предусмотренный для стимулирования работников за качество работы;

K_6 – количество баллов, набранных работниками каждой категории персонала.

7. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих надбавок работникам школы оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя школы.

Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

8. В течение 3х рабочих дней с момента ознакомления с решением комиссии (итоговым оценочным листом) работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана принять заявление работника и дать ему аргументированный ответ в течение 3х рабочих дней.

9. По запросу Управляющего совета школы комиссия отчитывается о результатах своей деятельности. Управляющий совет дает оценку деятельности комиссии и вносит предложения по улучшению ее работы.

10. Условием получения работником доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда является добросовестное отношение к труду и исполнение должностных обязанностей.

11. Информация о распределённых работникам стимулирующих надбавок является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений и на сайте школы.

Директор



И.П. Белова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №9
имени генерал-лейтенанта Ивана
Лукича Хижняка села Кухаривка
муниципального образования
Ейский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников,
которым устанавливается компенсационная выплата
за работу в сельской местности

№ п/п	Наименование должностей	Размер выплаты в % от оклада, ставки заработной платы (с учетом ПКУ)
1	2	3
1.	Директор	25
2.	Заместитель директора	25
3.	Руководитель структурного подразделения	25
4.	Педагог дополнительного образования	25
5.	Педагог-психолог	25
6.	Социальный педагог	25
7.	Учитель	25
8.	Заведующий хозяйством	25
9.	Библиотекарь	25
10.	Делопроизводитель	25
11.	Экономист	25

Директор



И.П. Белова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №9
имени генерал-лейтенанта Ивана
Лукича Хижняка села Кухаривка
муниципального образования
Ейский район

ВЫПЛАТЫ
за неаудиторную работу педагогическим работникам

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты рублях
1	2	3
1	Проверка тетрадей по предметам:	
1.1	начального общего образования за 1 час работы;	250,0
1.2	математика, русский язык основного общего и среднего общего образования за 1 час работы;	250,0
1.3	физика, химия, литература основного общего образования и среднего общего за 1 час работы;	150,0
1.4	история, обществознание, география, иностранный язык, информатика, биология за 1 час работы	100,0
2	Заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками в месяц	1000,0
3	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями	1000,0
4	Дополнительная внеурочная деятельность в классах, занимающихся по федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС)*	-

расчет выплаты за дополнительную внеурочную деятельность в классах, занимающихся по федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС) осуществляется на общих основаниях в соответствии с формулой, приведенной в пункте 5.4 настоящего Положения.

Директор



И.П. Белова