

Приложение к приказу МБОУ СОШ № 3
им. генерал - фельдмаршала
М.С.Воронцова г. Ейска МО
Ейский район
от 28 июня № 286

СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 3 им.
генерал-фельдмаршала М.С. Воронцова
г. Ейска МО Ейский район
_____ К.В. Конник
«28» июня 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ СОШ № 3 им.
генерал-фельдмаршала М.С.Воронцова
г. Ейска МО Ейский район
_____ Е.Х.Мозговая
Приказ № 286 от 28 июня 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа №3 имени генерал-
фельдмаршала М.С.Воронцова города Ейска муниципального
образования Ейский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №3 имени генерал-фельдмаршала М.С.Воронцова города Ейска муниципального образования Ейский район (далее – Организация), разработано с учетом положений:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Указов 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»;

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

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 Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

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»;

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

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);

постановления администрации муниципального образования Ейский район от 24 апреля 2015 года № 268 «О совершенствовании отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район» (с изменениями и дополнениями);

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678;

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

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

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 РФ 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388);

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 требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2-2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения 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 муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

постановления 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»;

постановления администрации муниципального образования Ейский 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»;

других нормативных правовых актов.

1.2. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда для работников Организации.

1.3. Система оплаты труда работников 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 размеры базовых окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по должностям работников Организации, а также перечень стимулирующих, компенсационных и иных выплат, которые могут быть установлены работникам Организации.

1.5. Положение об оплате труда, предусматривает 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. Положение не содержит условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. В положение об оплате не внесены дублирующие нормы Трудового кодекса Российской Федерации, иные акты, содержащие 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 организации, а также за достижение организацией 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,

поступающих 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 8 августа 2013 года № 678.

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 организации, определяется организацией самостоятельно.

2.4. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников 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 Организации 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, 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 библиотечным работникам, 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 устанавливаются согласно условиям оплаты труда Организации.

3.10. Каждому работнику Организации в срок до 12 числа месяца, следующего за расчётным, 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, 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 в 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), воспитательная 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 обучающимися.

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 особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных 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 организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно – методических кабинетов), привлекаемым для педагогической работы в образовательные организации;

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, т.е. 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:

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{Кд},$$

где:

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

Стп - стоимость педагогической услуги;

Н - количество учащихся по каждому предмету в каждом классе;

Уп - количество часов в месяц по каждому предмету, который ведёт педагог, в каждом классе;

Кд – 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.

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 общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ (неаудиторные выплаты).

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

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

5.6.2. Повышающий коэффициент за специфику работы.

Выплата устанавливается приказом руководителя муниципальной общеобразовательной 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.

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. Перечень видов выплат стимулирующего характера следующие:

- 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), окладу педагогического работника за аудиторную деятельность, ставке заработной платы (с учетом ПКУ), без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов.

Выплаты в следующих размерах:

- 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), окладу педагогического работника за аудиторную деятельность, ставке заработной платы, (учетом ПКУ) без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов, в зависимости от квалификационной категории.

Выплаты в следующих размерах:

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), окладу педагогического работника за аудиторную деятельность, 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.

Рекомендуемые размеры выплат:

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

до 15 % – за ученую степень доктора 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 муниципальной образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

6.2.6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам любой категории персонала с учетом критериев

оценки профессиональной деятельности, установленных настоящим Положением для каждой категории работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а так же за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, в так же за достижение коллективных результатов труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Перечень, размеры и критерии выплат установлены в **приложении 4** к настоящему Положению.

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 муниципальной общеобразовательной организации на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, 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 дате 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 общеобразовательной 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 достижения 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).

Общеобразовательная 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 муниципальным бюджетным образовательным организациям, и объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на обеспечение выполнения функций казенной 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):

1) дополнительное стимулирование отдельным категориям работников

общеобразовательных организаций в размере 3000 рублей в месяц устанавливается при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора с общеобразовательной 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.

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 исполнении 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 образовательных организаций в размере 3000 рублей (отдельным категориям работников) по штатным должностям и в порядке, предусмотренном 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».

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 муниципальной образовательной 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 бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

6.5. 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 первоочередном 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.

Конкретные размеры выплат устанавливаются 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, для работников любой категории персонала:

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 специфику работы в организации;

за неаудиторную деятельность;

ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

Конкретные размеры выплат устанавливаются положением об оплате труда работников, организации, 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, направляемых 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. Выплаты за специфику работы устанавливаются работникам организаций в процентах к окладу (должностному окладу), окладу педагогического работника за аудиторную деятельность, ставке заработной платы.

Перечень и размеры выплат установлены в **приложении № 6** к настоящему Положению.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются указанные выплаты, определяется положением об оплате труда работников, разрабатываемым образовательной организацией.

7.1.5. Педагогическим работникам организации 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; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями.

Расчет выплаты за проверку письменных работ производится по формуле:

$$П_{т} = ((V_{н} \times V\%) / (C_{к\text{о}} \times K_{к\text{п}})) \times K_{о\text{к}} \times C_{т},$$

где:

- $P_{т}$ – 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: математика, русский язык, литература, начальные классы;
 - до 10 % по предметам: химия, физика, история, обществознание, география, иностранный язык, информатика, биология;
- $C_{к\text{о}}$ – среднее количество обучающихся в классе по школе;
- $K_{к\text{п}}$ – количество классов у педагога по предметам, в которых осуществляется проверка тетрадей;
- $K_{о\text{к}}$ – количество обучающихся в классе у педагога по преподаваемому предмету;
- $C_{т}$ – стоимость проверки тетрадей за 1 час работы в соответствии с **приложением № 7** к настоящему Положению.

7.1.6. 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 общеобразовательных организаций (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.

7.1.7. Все выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании приказа руководителя муниципальной образовательной 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 Организаций является одним из видов выплат стимулирующего характера и производится в пределах средств на оплату труда, предусмотренных 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) производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда.

Размер премии устанавливается руководителем Организации 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 плане финансово - хозяйственной деятельности Организации на соответствующий финансовый год.

10. Оплата труда руководителя 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 трех размеров указанной заработной платы. Кратность соотношения определяется в отношении руководителя Организации и устанавливается распорядительным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район. (Постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 20 августа 2021 года № 702, в кратности, установленной 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 этой 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.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей организаций, подведомственных управлению образованием муниципального образования Ейский район размещается в информационно-коммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте управления образованием администрации

муниципального образования Ейский район и муниципальной организации не позднее первого апреля года, следующего за отчетным периодом.

В составе размещаемой на официальном сайте информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей образовательных организаций 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, главного бухгалтера муниципального учреждения осуществляется на основании их письменных согласий.

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

10.4. Зарплата 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.

10.5. Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается в размере на 74 % от должностного оклада руководителя Организации. Конкретный размер должностного оклада устанавливается положениями об оплате труда.

Премирование заместителей руководителей осуществляется руководителем Организации в соответствии с Положением об оплате труда.

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, классов, групп.

11.2. В Организации формируется единое штатное расписание независимо 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

Е.Х. Мозговая

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 3
имени генерал-фельдмаршала Михаила
Семеновича Воронцова города Ейска
муниципального образования Ейский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей Организации

№ пп	Наименование должностей
1	2
1	Административно – управленческий персонал
1.1.	Директор
1.2.	Заместитель директора
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.	Инженер-электроник (электроник)
3.4.	Специалист по кадрам
3.5.	Экономист
	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.	Подсобный рабочий
3.9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.10.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

Директор

Е.Х.Мозговая

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 3
имени генерал-фельдмаршала Михаила
Семеновича Воронцова города Ейска
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

Е.Х.Мозговая

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 3
имени генерал-фельдмаршала Михаила
Семеновича Воронцова города Ейска
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

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Базовый должностной оклад, ставка заработной платы, руб.	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1	Учитель	8856,0	0,10
2	Педагог-психолог	8856,0	0,09
3	Педагог дополнительного образования	8856,0	0,08
4	Социальный педагог	8856,0	0,08
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1	Делопроизводитель	6298,0	0,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1	Экономист, специалист по кадрам, электроник	7044,0	0,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			

1	Дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, подсобный рабочий	6192,0	0,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры»			
1	Библиотекарь	6052,0	0,00

Директор

Е.Х. Мозговая

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 3
имени генерал-фельдмаршала Михаила
Семеновича Воронцова города Ейска
муниципального образования Ейский район

Критерии оценки интенсивности, результативности и качества труда работников Организации

Директора

	Показатели	Баллы
1.	Создание современных и безопасных условий обучения в ОУ	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1	Меры по обеспечению безопасности учреждения и учебного процесса: отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине школы;	3
	отсутствие предписаний контролирующих органов, не требующих больших финансовых вложений;	3
1.2	Наличие лицензированного медицинского кабинета.	2
1.3	Оснащенность спортивного зала в соответствии с требованиями СанПин.	0,5
1.4	Оснащенность кабинета информатики в соответствии с требованиями СанПин.	0,5
1.5	Обеспеченность учебниками в школьной библиотеке:	
	от 60% до 90%	2
	от 91 до 100%	5
1.6	Состояние школьной библиотеки, наличие читального зала или условий для самостоятельной работы обучающихся	2
1.7	Наличие подключенной линии Интернет в библиотеке	3
1.8	Оснащенность общеобразовательного учреждения интерактивным	

	оборудованием и компьютерной техникой: компьютерной техникой (12.6 чел. на единицу) ММК (53 чел. на единицу) ИАД (159 чел. на единицу)	3 3 3
1.9	Точки доступа в Интернет: две точки более двух точек отдельная точка для бухгалтерии	1 2 2
1.10	Наличие локальной информационной (вычислительной) сети школы, связывающей компьютерные классы, административные ресурсы и др.: более 10 компьютеров все компьютеры	1 4
1.11	Наличие оформленной транспортной площадки	2
2.	Формирование имиджа ОУ	
2.1	Наличие единой школьной формы и ее соблюдение всеми учащимися ОУ.	5
2.2	Издание газеты в образовательном учреждении: один раз в четверть	3
2.3	Наличие публикаций, информации об ОУ в СМИ (за каждую): муниципального уровня краевого уровня федерального уровня	1 2 3
2.4	Привлечение телекомпаний для освещения школьных событий.	2
2.5	Публичный отчет учреждения перед общественностью (родителями) 2 раза в год (декабрь, июнь).	3
3.	Управление процессом обеспечения питания	
3.1	Отсутствие жалоб на качество организации питания.	2
3.2	Отсутствие замечаний по итогам проверок организации питания.	2
3.3	Организация общественного контроля (не менее 1 раза в месяц).	2
3.4	Организация родительской платы за питание не менее 20 рублей в день.	3
3.5	Организация диетического питания.	3
3.6	Активное участие в программе «Школьное молоко».	3
3.7	Обеспечение питанием не менее 100%.	5
4.	Управление формированием интеллектуальных ресурсов	
4.1	Создание новых методических и дидактических материалов, зарегистрированных ИМЦ (за каждый), опубликованных в предметных газетах и журналах.	3
4.2	Организация работы по формированию и функционированию базы данных АРМ-директор (АРМ - школа).	5
5.	Управление процессом кадрового обеспечения	
5.1	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (образовательный ценз: село-83%, город-89%, соответствие специальности по диплому преподаваемому предмету).	3
5.2	Доля педагогов в возрасте до 35 лет не менее 10% от численности педагогического коллектива.	4
5.3	Наличие высшей категории у педагогических работников: село – 43%, город – не менее 45%.	2
5.4	Привлечение молодых специалистов за отчетный период.	3
5.5	Качественное ведение делопроизводства и кадровой работы.	4
6.	Обеспечение качества образования	
6.1	Положительная динамика качества знаний (за 3 года)	5
6.2	Количество учащихся, окончивших учебный год на «отлично»:	

	свыше 5%	3
	свыше 10%	5
6.3	Процент учащихся, имеющих по итогам года одну «3», менее 5%.	3
6.4	Обученность учащихся, показанная на ЕГЭ по всем предметам 100%.	8
6.5	Средний балл, набранный выпускниками 11-х классов по результатам ЕГЭ:	3
	математика – на уровне и выше среднерайонного – 45,5	5
	свыше 55,0	3
	русский язык – на уровне и выше среднерайонного – 62,6	5
	свыше 70	
6.6	Наличие выпускников, получивших тестовый балл выше среднекраевого (за каждый предмет):	
	обществознание (54,9)	2
	история (46,7)	2
	физика (48,4)	2
	химия (59,5)	2
	биология (58,0)	2
	география (55,8)	2
	английский язык (52,6)	2
	немецкий язык (38,7)	2
	информатика и ИКТ (64,5)	2
	литература (59,7)	2
6.7	Обученность учащихся, показанная на ГИА:	
	100% по обязательным предметам	5
	100% предметов по выбору	3
6.8	Подтверждение годовых оценок на экзамене с участием ТЭК в 9 классе, более 90%.	3
6.9	Реализация программ дошкольного образования (наличие групп дошкольной подготовки, в том числе платных).	3
6.10	Отсутствие необучающихся по «неуважительным» причинам (в возрасте от 7 до 18 лет).	2
6.11	Отсутствие учащихся, оставленных на повторный курс обучения	2
6.12	Реализация программ коррекционно-развивающего обучения (за каждый класс).	2
6.13	Формирование и выполнение социального заказа: предоставление платных дополнительных услуг до 3-х,	3
	более 3-х.	5
7.	Обеспечение сохранности контингента учащихся	
7.1	Доля выпускников 9-х классов, поступивших в 10-й класс:	
	более 40%	2
	более 50%	4
7.2	Доля учащихся, окончивших 11 классов, от числа учащихся, поступивших в соответствующие 10-е классы (более 90%).	2
8.	Эффективность управленческой деятельности по вопросам модернизации образования и качества образования	
8.1	Регулярное обновление сайта ОУ (не реже 2 раз в месяц).	3
8.2	Эффективное использование сети интернет, отсутствие использования запрещенных сайтов.	3
8.3	Качественное и своевременное заполнение таблиц электронного мониторинга на сайте КПОМО.	2
8.4	Качественная организация работы по подготовке выпускников к итоговой аттестации (по результатам КДР, срезов УО).	3

8.5	Использование информационных коммуникативных, мультимедийных и интерактивных технологий в УВП (более 60%)	3
8.6	Проведение семинаров-практикумов в масштабе района по вопросам повышения качества образования (не менее 2 - х).	3
8.7	Эффективность работы школьной методической службы (по итогам рейтинга ИМЦ): 1 место 2 место 3 место 4 – 5 место	5 4 3 2
8.8	Обобщение педагогического опыта учителей на уровне: (за каждого) муниципальный региональный федеральный	1 3 5
9.	Достижения ОУ	
9.1	Участие руководителя ОУ в конкурсе «Директор школы»: участники муниципального тура победители муниципального тура призеры краевого тура	2 3 5
9.2	Участие педагогических работников учреждения в краевом конкурсе «Учитель года Кубани» за отчетный период:(за каждого) участники муниципального тура победители и призеры муниципального тура призеры краевого тура победители краевого тура	1 3 4 5
9.3	Участие педагогов в конкурсе лучших учителей в рамках ПНПО за отчетный период: (за каждого) участники призеры и победители	1 5
9.4	Наличие педагогов – победителей (призеров) конкурсов инновационной деятельности, профессиональных педагогических конкурсах.	2
9.5	Организация в школе экспериментальной работы: краевой уровень всероссийский уровень	1 3
9.6	Участие учащихся образовательных учреждений в краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях (кроме олимпиад школьников): 5 – 10% свыше 10% победители (за каждого)	1 3 5
9.7	Участие педагогов образовательных учреждений в краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях (кроме олимпиад школьников): 5 – 10% выше 10% победители (за каждого)	1 3 5
9.8	Участие в олимпиадах: победители предметных олимпиад районного уровня (за каждого) победители и призеры предметных олимпиад краевого уровня (за каждого) победители и призеры предметных олимпиад всероссийского уровня (за каждого)	1 3 4
9.9	Эффективность спортивной деятельности в ОУ в соответствии с рейтингом:	

	1 место 2 место 3 место 4-5 место	5 4 3 2
10.	Результативность воспитательной работы ОУ	
10.1	Эффективность деятельности штаба воспитательной работы в соответствии с рейтингом: 1 место 2 место 3 место 4-5 место	5 4 3 2
10.2	Наличие профильных смен в лагерях дневного пребывания: 1 – 2 профиля 3 профиля 4 и более	05, 1 2
10.3	Качественная организация летней оздоровительной кампании в течение летнего периода (лагеря дневного пребывания, досуговые, спортивные площадки): 2 месяца 3 месяца	2 3
10.4	Организация поездок в рамках краевой акции «Зовем друг друга в гости»: 1 поездка 2 и более	0,5 1
10.5	Охват учащихся в период летней оздоровительной кампании: 90% - 95% 96% - 100%	1 4
10.6	Охват учащихся дополнительным образованием, кружковой работой: от 80 до 95% от 96% до 100%	1 4
10.7	Участие учащихся в спортивных занятиях в вечернее время: от 45% до 60% свыше 60%	1 3
10.8	Снижение (отсутствие) количества учащихся, совершивших преступления и правонарушения и состоящих на учёте в ИДН (по сравнению с предыдущим годом).	3
10.9	Участие детей и подростков в детских общественных организациях свыше 60%.	3
10.10	Организация работы волонтерского отряда.	1
10.11	Организация и проведение в ОУ социальных акций: муниципальные краевые всероссийские	1 3 5
10.12	Наличие социально-психологической службы: психолог (за каждого) социальный педагог (за каждого)	1 1
11.	Социально – психологический климат в коллективе	
11.1	Отсутствие мотивированных обращений работников ОУ в вышестоящие органы.	5
11.2	Отсутствие мотивированных обращений родителей (учащихся) в вышестоящие органы.	5
12.	Управление процессом финансово-экономического обеспечения	

12.1	Привлечение дополнительных (внебюджетных) средств: до 50 тысяч рублей свыше 50 тысяч рублей	2 5
12.2	Отсутствие замечаний по результатам инспекционно - контрольной деятельности в течение года.	5
13.	Общее состояние школы	
13.1	Общее состояние ОУ по итогам конкурса «Самая красивая школа»: 1 место 2 место 3 место 4-5 место	5 4 3 2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора

1.	Управление формированием интеллектуальных ресурсов	
1.1	Создание новых методических и дидактических материалов, зарегистрированных ИМЦ (за каждый; опубликованных в предметных газетах и журналах.	4
1.2	Организация работы по формированию и функционированию базы данных АРМ-директор (АРМ - школа).	6
2.	Обеспечение качества образования	
2.1	Качество знаний по итогам четверти и года 40-45% 45-50%	8 12
2.2	Количество учащихся, окончивших учебный год, четверть на «отлично»: свыше 5% свыше 10%	6 10
2.3	Процент учащихся, имеющих по итогам года одну «3», менее 5%.	6
2.4	Обученность учащихся, показанная на ЕГЭ по всем предметам 100%.	10
2.5	Обученность учащихся, показанная на ГИА: 100% по обязательным предметам 100% предметов по выбору	10 5
2.6	Подтверждение годовых оценок на экзамене с участием ТЭК в 9 классе, более 90%.	3
2.7	Отсутствие необучающихся по «неуважительным» причинам (в возрасте от 7 до 18 лет).	5
2.8	Отсутствие учащихся, оставленных на повторный курс обучения	2
3.	Обеспечение сохранности контингента учащихся	
3.1	доля выпускников 9-х классов, поступивших в 10-й класс: более 40% более 50%	2 4
3.2	Доля учащихся, окончивших 11 классов, от числа учащихся, поступивших в 10 класс (более 90%).	2
4.	Эффективность управленческой деятельности по вопросам модернизации образования и качества образования	
4.1	Регулярное обновление сайта ОУ (не реже 2 раз в месяц).	3

4.2	Количество проведенных срезových работ, повышающих качество образования и подготовку к итоговой аттестации (за каждую работу в отдельности)	3
4.3	Использование информационных коммуникативных, мультимедийных и интерактивных технологий в УВР (более 60%)	3
4.4	Проведение семинаров – практикумов в масштабе: Школы Района по вопросам повышения качества образования	3 6
4.5	Эффективность работы школьной методической службы (по итогам рейтинга ИМЦ): 1 место 2 место 3 место 4-5 место	5 4 3 2
4.6	Обобщение педагогического опыта учителей на уровне: (за каждого): устанавливается на год муниципальный региональный федеральный	1 3 5
5.	Достижения ОУ	
5.1	Участие педагогических работников учреждения в профессиональных конкурсах «Учитель года Кубани» за отчетный период:(за каждого) участники муниципального тура победители и призеры муниципального тура призеры краевого тура победители краевого тура	2 3 4 5
5.2	Участие педагогов в конкурсе лучших учителей в рамках ПНПО за отчетный период: (за каждого) участники призеры и победители	2 5
5.3	Наличие педагогов - победителей (призеров) конкурсов инновационной деятельности, профессиональных педагогических конкурсах: Районный уровень Краевой уровень Российский уровень	5 10 15
5.4	Организация в школе экспериментальной работы: краевой уровень всероссийский уровень	5 10
5.5	Участие учащихся образовательных учреждений в краевых и федеральных конкурсах, конференциях, олимпиадах Федерального перечня, конференциях, форумах, фестивалях (кроме олимпиад школьников): 5 -10% свыше 10% победители	2 3 5
5.6	Участие педагогов образовательных учреждений в краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях (кроме олимпиад школьников): 5 - 10% выше 10% победители	2 5 8

5.7	Участие в олимпиадах: победители предметных олимпиад районного уровня победители и призеры предметных олимпиад краевого уровня победители и призеры предметных олимпиад всероссийского уровня	1 3 4
5.8	Эффективность спортивной деятельности в ОУ в соответствии с рейтингом: 1 место 2 место 3 место 4-5 место	5 4 3 2
6.	Результативность воспитательной работы ОУ	
6.1	Эффективность деятельности штаба воспитательной работы в соответствии с рейтингом: 1 место 2 место 3 место 4-5 место	10 7 5 3
6.2	Наличие профильных смен в лагерях дневного пребывания: 1-2 профиля 3 профиля 4 и более	1 2 3
6.3	Качественная организация летней оздоровительной кампании в течение летнего периода (лагеря дневного пребывания, досуговые, спортивные площадки): 2 месяца 3 месяца	5 10
6.4	Организация поездок в рамках краевой акции «Зовем друг друга в гости»: 1 поездка 2 и более	3 5
6.5	Охват учащихся в период летней оздоровительной кампании: 90% - 95% 96% -100%	5 10
6.6	Охват учащихся дополнительным образованием, кружковой работой: от 80 до 95% от 96% до 100%	5 10
6.7	Участие учащихся в спортивных занятиях в вечернее время: от 45% до 60% 60%-80% 80%-100%	3 6 8
6.8	Снижение (отсутствие) количества учащихся, совершивших преступления и правонарушения и состоящих на учёте в ОДН (по сравнению с предыдущим годом).	8
6.9	Участие детей и подростков в детских общественных организациях свыше 60%.	7
6.10	Организация работы волонтерского отряда.	5
6.11	Организация и проведение в ОУ социальных акций: муниципальные краевые всероссийские	3 6 9
6.12	Отсутствие учащихся, нарушивших закон 1539 (по итогам месяца)	7
7.	Социально - психологический климат в коллективе	

7.1	Отсутствие мотивированных обращений работников ОУ в вышестоящие органы.	5
7.2	Отсутствие мотивированных обращении родителей и учащихся в вышестоящие органы.	5
8.	Руководство образовательным процессом по ФГОС	
8.1	Наличие в ОУ средств выявления потребностей обучающихся во внеурочной деятельности	2

Шкала установления поощрительных выплат для заместителя директора:
Общее количество баллов – 250

80% - 100% баллов – выплата в размере 50% от оклада;
67% - 79% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от оклада;
46% - 66% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от оклада;
35% - 45% баллов – устанавливается выплата в размере 20% от оклада;
25% - 35% баллов – устанавливается выплата в размере 10% от оклада.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора (заведующего хозяйством)

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Сохранение здоровья обучающихся	5 баллов Обеспечение работы пищеблока Обеспечение безопасности спортивного и игрового оборудования
	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	10 баллов
Развитие материального состояния и инфраструктуры	Улучшение материально-технической базы	Наличие показателей, свидетельствующих об улучшении материальной базы (приобретение, создание и т.д.) – 5 баллов Качество ремонта – 5 баллов
	Своевременность обеспечения учебных кабинетов, мастерских, служебных, бытовых, хозяйственных и других помещений, пищеблока оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам	10 баллов Плановая постоянная работа – 10 баллов Имеются замечания по данному направлению, но легко устранимые – 5 баллов
	Благоустройство территории	Озеленение территории – 5б Организация уборки (санитарное состояние) – 5б. Состояние ограждения – 5б.
	Высокий уровень оформления рекреаций школы	10 баллов
Управленческая деятельность	Рациональное расходование материалов школы	5 баллов

Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	5 баллов
Качество подготовки и организации ремонтных работ	5 баллов
Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб	Нет предписаний и жалоб – 5 баллов
Организация и проведение мероприятий по экономии электроэнергии и воды	5 баллов

Шкала установления поощрительных выплат для заместителя директора (заведующего хозяйством):

Общее количество баллов – 85

80% - 100% баллов – выплата в размере 50% от оклада;

67% - 79% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от оклада;

46% - 66% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от оклада;

35% - 45% баллов – устанавливается выплата в размере 20% от оклада;

25% - 35% баллов – устанавливается выплата в размере 10% от оклада.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей

№	Критерии	Баллы
1.1.	Освоение обучающимися образовательных стандартов: - Единый государственный экзамен в 11 классах; - государственная (итоговая) аттестация в 9 классах	Успеваемость учащихся по результатам обязательного экзамена (за каждый класс в отдельности): 100%-3 балла; 95-99%-2 балла; 91-94%-1 балл; Успеваемость учащихся по результатам экзамена по выбору (за каждый класс в отдельности): До 10 чел.- 2 балла Свыше 10 чел.-3 балла При условии 100% уровня обученности До 10 чел.- 1 балл Свыше 10 чел.-2 балла При обученности 91-94% Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год
		Дополнительные баллы за качество знаний ЕГЭ: 85-100%- 10 баллов; 75-84%- 8 баллов; 65-74%- 6 баллов; 51-64%- 4 балла; Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год
		Дополнительные баллы за качество знаний ГИА: 85-100%- 8 баллов; 75-84%- 6 баллов;

		65-74%- 4 балла; 51-64%- 2 балла; Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год																																				
1.2.	Интенсивность работы по подготовке к написанию проверочных работ	80%- 1 балл; 81-95%- 2 балла; 95-100% -3 балла.																																				
1.3.	Уровень качества знаний. Примечание баллы устанавливаются по сумме значений каждого класса (среднее арифметическое) и устанавливается сроком на четверть или полугодие	40-49%- 4 балла; 50% и выше- 6 баллов по предметам: алгебра, математика, геометрия, русский язык, литература, английский язык, химия, 1-е классы. 40-49%- 3 балла 50% и выше- 4 балла по предметам: История, обществознание, биология, физика, ИКТ, география 40-49%- 1 балл 50% и выше -2 балла по предметам: Остальные предметы																																				
1.4.	Результаты учащихся в олимпиадах, интеллектуальных конкурсах	1 уровень: Всероссийская многопредметная олимпиада школьников <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победитель</th> <th>Призер</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Школьный</td> <td>4б</td> <td>2б</td> </tr> <tr> <td>Муниципальный</td> <td>10б</td> <td>6б</td> </tr> <tr> <td>Краевой</td> <td>15б</td> <td>12б</td> </tr> </tbody> </table> <p>- Российские олимпиады Федерального перечня олимпиад</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победитель</th> <th>Призер</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Очный</td> <td>15б</td> <td>12б</td> </tr> </tbody> </table> <p>2 уровень -Региональные интеллектуальные конкурсы, требующие специальной систематической подготовки («Юниор», - Баллы начисляются по рейтингу промежуточных работ:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победитель</th> <th>Призер</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Муниципальный</td> <td>2б</td> <td>1б</td> </tr> <tr> <td>Краевой</td> <td>3б</td> <td>2б</td> </tr> </tbody> </table> <p>- Баллы начисляются по рейтингу итоговых работ:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победитель</th> <th>Призер</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Муниципальный</td> <td>5б</td> <td>3б</td> </tr> <tr> <td>Краевой</td> <td>7б</td> <td>3б</td> </tr> </tbody> </table> <p>3 уровень - Международные и всероссийские</p>	Уровень	Победитель	Призер	Школьный	4б	2б	Муниципальный	10б	6б	Краевой	15б	12б	Уровень	Победитель	Призер	Очный	15б	12б	Уровень	Победитель	Призер	Муниципальный	2б	1б	Краевой	3б	2б	Уровень	Победитель	Призер	Муниципальный	5б	3б	Краевой	7б	3б
Уровень	Победитель	Призер																																				
Школьный	4б	2б																																				
Муниципальный	10б	6б																																				
Краевой	15б	12б																																				
Уровень	Победитель	Призер																																				
Очный	15б	12б																																				
Уровень	Победитель	Призер																																				
Муниципальный	2б	1б																																				
Краевой	3б	2б																																				
Уровень	Победитель	Призер																																				
Муниципальный	5б	3б																																				
Краевой	7б	3б																																				

		<p>интеллектуальные игры и викторины, не требующие специальной подготовки, участие в которых предполагается по желанию (Русский медвежонок, Кенгуру, Кит, Естествознание выпускникам, ИПО выпускникам, конкурсы от ИМЦ)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победитель</th> <th>Призер</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Муниципальный</td> <td>3б</td> <td>2б</td> </tr> <tr> <td>Краевой</td> <td>5б</td> <td>3б</td> </tr> <tr> <td>Российский</td> <td>10б</td> <td>6б</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	Победитель	Призер	Муниципальный	3б	2б	Краевой	5б	3б	Российский	10б	6б								
Уровень	Победитель	Призер																				
Муниципальный	3б	2б																				
Краевой	5б	3б																				
Российский	10б	6б																				
1.5.	Результаты учащихся в научно-практических конференциях, конкурсах	<p>1 уровень - Международные, Российские, региональные конкурсы, научно-исследовательские работы:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победитель</th> <th>Призер</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Очный</td> <td>15б</td> <td>12б</td> </tr> </tbody> </table> <p>2 уровень - Научно- практическая конференция «Эврика», «Шаг в будущее», «Юниор»</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победитель</th> <th>Призер</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Муниципальный</td> <td>6б</td> <td>3б</td> </tr> <tr> <td>Краевой</td> <td>10б</td> <td>5б</td> </tr> </tbody> </table> <p>3 уровень - Школьная научно-практическая конференция(март, апрель)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Победитель</th> <th>Призер</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3б (за работу)</td> <td>2б</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	Победитель	Призер	Очный	15б	12б	Уровень	Победитель	Призер	Муниципальный	6б	3б	Краевой	10б	5б	Победитель	Призер	3б (за работу)	2б	
Уровень	Победитель	Призер																				
Очный	15б	12б																				
Уровень	Победитель	Призер																				
Муниципальный	6б	3б																				
Краевой	10б	5б																				
Победитель	Призер																					
3б (за работу)	2б																					
1.6.	Результаты учащихся в спортивных соревнованиях (за команду в игровых видах спорта, за участника в личном первенстве), творческих конкурсах (за номер)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>I место</th> <th>II место</th> <th>III место</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Городской</td> <td>4 б.</td> <td>2 б.</td> <td>1б.</td> </tr> <tr> <td>Районный</td> <td>7 б.</td> <td>6 б.</td> <td>4 б,</td> </tr> <tr> <td>Зональный</td> <td>9 б.</td> <td>8 б.</td> <td>6 б.</td> </tr> <tr> <td>Краевой</td> <td>16б.</td> <td>12б.</td> <td>7б.</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	I место	II место	III место	Городской	4 б.	2 б.	1б.	Районный	7 б.	6 б.	4 б,	Зональный	9 б.	8 б.	6 б.	Краевой	16б.	12б.	7б.
Уровень	I место	II место	III место																			
Городской	4 б.	2 б.	1б.																			
Районный	7 б.	6 б.	4 б,																			
Зональный	9 б.	8 б.	6 б.																			
Краевой	16б.	12б.	7б.																			
		<p>За участие выставляются дополнительные баллы (если нет призовых мест) Команда до 10 чел.- 2 балла Команда до 20 чел.- 3 балла</p>																				
1.7.	Результаты учащихся в спортивных соревнованиях (за	7 баллов (при наличии отчетной документации)																				

	команду в игровых видах спорта, за участника в личном первенстве), творческих конкурсах (за номер)																																	
1.8.	Работа по профильным предметам в профильных классах	1 балл за каждый предмет																																
1.9	Ведение школьной документации (на основании справок ВШК)	5 баллов																																
1.10.	Поощрение администрации за качество работы и высокий уровень исполнительской дисциплины	10 баллов																																
1.11	Реализация ФГОС	1 балл за каждый предмет(начальная школа),класс (старшая школа)																																
Раздел 2. Обобщение и распространение педагогического опыта																																		
2.1.	Проведение открытых (нестандартных) уроков, мастер-классов	Школьный уровень – 2 балла;																																
2.2.	Выступление на семинарах, педсоветах, педагогических конференциях	Школьный уровень – 1 балл;																																
2.3.	Обобщение опыта (устанавливается в течение года)	Школьный уровень – 2 балла;																																
2.4.	Публикации по предмету (пресса, печатные работы)	2 балла (за каждую, отдельную работу)																																
2.5.	Конкурсы профессионального мастерства	<p style="text-align: center;">Заочный этап конкурса</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победит</th> <th>Призер</th> <th>Участник</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Муниц.</td> <td>5 б.</td> <td>3б.</td> <td>2 б.</td> </tr> <tr> <td>Краевой</td> <td>10 б</td> <td>6 б</td> <td>4 б</td> </tr> <tr> <td>Российский</td> <td>15б</td> <td>12 б</td> <td>8 б</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Очный этап конкурса (баллы устанавливаются в течение года)</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победит</th> <th>Призер</th> <th>Участник</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Муниц.</td> <td>10 б.</td> <td>7 б.</td> <td>5 б.</td> </tr> <tr> <td>Краевой</td> <td>15 б</td> <td>12 б</td> <td>10 б</td> </tr> <tr> <td>Российский</td> <td>20 б</td> <td>15 б</td> <td>12 б</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	Победит	Призер	Участник	Муниц.	5 б.	3б.	2 б.	Краевой	10 б	6 б	4 б	Российский	15б	12 б	8 б	Уровень	Победит	Призер	Участник	Муниц.	10 б.	7 б.	5 б.	Краевой	15 б	12 б	10 б	Российский	20 б	15 б	12 б
Уровень	Победит	Призер	Участник																															
Муниц.	5 б.	3б.	2 б.																															
Краевой	10 б	6 б	4 б																															
Российский	15б	12 б	8 б																															
Уровень	Победит	Призер	Участник																															
Муниц.	10 б.	7 б.	5 б.																															
Краевой	15 б	12 б	10 б																															
Российский	20 б	15 б	12 б																															
2.6.	Внеклассная работа по предмету в рамках предметной недели, декады, месячника	0-5 балла																																
2.7.	Организация дополнительной внеклассной занятости (с предоставлением графика и плана работы)	5 баллов																																

	заместителю директора по УВР)	
Раздел 3. Воспитательная работа		
3.1.	Организация и проведение открытых мероприятий по ВР	Школьный уровень – 2 балла; Городской уровень – 4 балла
3.2.	Публикации в прессе, в печатных изданиях	2 балла
3.3.	Сложность работы классного руководителя в 1-х, 4-х,5-х,9-х, 10-х,11-х классах	1 балл
3.4.	Организация питания учащихся	
3.5.	Поощрение администрации за качество внеклассной работы, за активность в массовых мероприятиях, социально-значимых акциях (в соответствии с рейтингом работы классных руководителей 1-5 места)	6 баллов
3.6.	мониторинг физического состояния учащихся (ведение портфолио учащихся, отнесенных к СМГ)	3 балла
Раздел 4. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности		
4.1.	Участие в подворовых обходах, ДНД, дежурство учителей с дежурным классом (за каждый вид работы в отдельности)	2 балла
4.2.	Итоги конкурса «Лучший кабинет»	1 место – 5 баллов
4.3.	Организация выездных экскурсий экскурсий по городу	3 балла 1 балл
Раздел5.Оценка профессиональной деятельности учителя		
5.1.	высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов и других документов).	2 балла
5.2.	высокий уровень адаптации в 1-ом (5-ом) классе (заполняется психологом): 85-100% - 3 балла, 66-79% - 2 балла; 50-65% - 1 балл	
Раздел6.Методическая работа		
6.1.	участие в работе конференций (школы - 2 балла, района - 3 балла, края - 4 балла);	

6.2.	наличие благодарностей от администрации ОУ и вышестоящих органов управления (с подтверждением).	10 баллов
------	---	-----------

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

Критерии	Показатели критериев	Баллы
1.Высокое качество работы по пропаганде Здорового образа жизни	Результативность работы	100%-5 баллов 95-99% - 3 балла 91-94 % -1балл
	Обеспечение эффективного взаимодействия с общественными организациями	3 балла
2.Пропаганда программы «Антинарко» как формы культурного досуга, оформление тематических выставок	Успешная организация просветительской деятельности	3 балла
	Успешная работа, направленная на предупреждение девиантного поведения	3 балла
	Организация ежемесячно сменяющихся выставок	3 балла
3.Использование информационно-коммуникационных технологий	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически
	Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	3 балла –систематически; 1 балл –периодически Дополнительно: при наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 6 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ.
4.Реализация Закона № 1539	Качественная работа по профилактике безнадзорности и правонарушений	5 баллов
Результативность деятельности по вовлечению учащихся в сотрудничество	Достижения учащихся на конкурсах, смотрах, конференциях и др.	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные: 3 балла – международный и

		всероссийский уровень.
	Участие в подготовке общешкольных мероприятий	1 балл
5. Участие в общественных мероприятиях	Успешная работа по созданию здорового микроклимата в коллективе	3 балла

Шкала установления поощрительных выплат для педагога-психолога:

Общее количество баллов – 45

75% - 100% баллов – выплата в размере 50% от оклада;

60% - 74% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада;

45% - 59% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от оклада;

35% - 45% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от оклада;

30% - 44% баллов – устанавливается выплата в размере 20% от оклада.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому критерию
1.	Интенсивность работы	1.1 Высокая читательская активность обучающихся	
		1.1.1. Посещаемость учащимися библиотеки	100%- 5 баллов
			95% - 99% -4 балла
			91% - 94 – 1балл
		1.1.2. Чтение учащимися не только учебной литературы	5 баллов
		1.2. Диагностика чтения	1балл
		1. 3. Реклама книги и чтения:	
		1.3.1. Регулярное знакомство с новинками литературы (индивидуальное и групповое), размещение информации на стенде	5 баллов
		1.3.2. Проведение библиотечных уроков и других мероприятий, направленных на приобщение к книге и чтению	2 балла за каждое
		1.3.3. Оформление ежемесячно сменяющихся выставок литературы	2 балла за каждое
		1.3.4. Консультативная работа с родителями по чтению детей	1 балл
		1.4. Участие в общественных мероприятиях:	
		1.4.1 Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий	2 балл
1.4.2. Активное взаимодействие с муниципальными библиотеками и другими учреждениями культуры	2 балла		
2.	Качество работы	2.1. Обеспечение оптимальных условий для качественного функционирования библиотеки:	
		2.1.1 Оперативность в выполнении работ по редактированию справочно-	2 баллов

		библиографического аппарата библиотеки (каталоги, картотеки, тематические папки);	
		2.1.2 Организация индивидуальной информационно- консультативной помощи учащимся по работе с книгой и СБА	3 балла
		2.1.3 Создание единого стиля в оформлении библиотеки, озеленение библиотеки.	2 балла
		2.2. Уровень исполнительской дисциплины	
		2.2.1. Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей контролирующих органов	3 балла
		2.2.2. Качественное выполнение поручений не входящих в круг должностных обязанностей.	3 балл
3.	Результативность работы	3.1.Использование в работе информационно-коммуникационных технологий	
		3.1.1.Использование в работе презентаций	3 балла
		3.1.2 Раскрытие творческих возможностей читателей (работа клуба «Читайка»)	3 балла
		3.1.3. Достижения учащихся на смотрах, конкурсах, конференциях	3 балл
		3.1.4 Проведение внутришкольных конкурсов	3 балла

Шкала установления поощрительных выплат для библиотекаря:

Общее количество баллов – 50

80% - 100% баллов – выплата в размере 50% от оклада;

67% - 79% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от оклада;

46% - 66% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от оклада;

35% - 45% баллов – устанавливается выплата в размере 20% от оклада;

25% - 35% баллов – устанавливается выплата в размере 10% от оклада.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Оперативность выполнения поручений	10 баллов
		Представление на рассмотрение предложений по кадровым вопросам	5 баллов
		Ведение систематической работы по своевременному прохождению работниками мед.осмотров	105 баллов

2.	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	10 баллов при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	5 баллов
		Отсутствие замечаний по результатам проверок	5 баллов при отсутствии замечаний

Шкала установления поощрительных выплат для **делопроизводителя:**

Общее количество баллов – 45

75 – 100% баллов – устанавливается доплата в размере 50 % от оклада;

65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 40 % от оклада ;

55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере 30 % от оклада;

40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере 20 % от оклада;

25 – 39 % баллов – устанавливается выплата в размере 10 % от оклада.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техника-электрика**

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы	10
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей	5
3	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5
4	Выполнение обязанностей, не связанных с основной деятельностью	10

Шкала установления поощрительных выплат для **рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техника-электрика:**

Общее количество баллов – 30

80 – 100% баллов – устанавливается доплата в размере 50 % от оклада;

67 – 79% баллов – устанавливается выплата в размере 40 % от оклада ;

46 – 66% баллов – устанавливается выплата в размере 30 % от оклада;

35 – 45% баллов – устанавливается выплата в размере 20 % от оклада;

25 – 35 % баллов – устанавливается выплата в размере 10 % от оклада;

Критерии оценки деятельности **электроника**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
Участие в создании	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в	3 балла – 10-20 компьютеров

условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям	установленном размере за каждый компьютер	5 балл. – 21-40 компьютеров 8 балл. – 41-60 компьютеров 10 баллов – более 61-80 компьютеров 12 баллов-81-100 компьютеров 14 баллов – 101-120 компьютеров 16 баллов-121-140 компьютеров 18 баллов- 141-160 компьютеров
	Инициатива и самостоятельность при выполнении поставленных задач	10 баллов
	Отсутствие нарушений техники безопасности	7 баллов

Шкала установления поощрительных выплат для **электроника**:

Общее количество баллов – 35

75 – 100% баллов – устанавливается доплата в размере 50 % от оклада;

65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 40 % от оклада ;

55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере 30 % от оклада;

40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере 20 % от оклада;

25 – 39 % баллов – устанавливается выплата в размере 10 % от оклада.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **уборщика служебных и производственных помещений**

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
3	Отсутствие зафиксированных мотивированных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы	10
4	Качество ежедневной уборки помещения без замечаний с замечаниями, отмеченными в журнале, но со своевременным устранением	5 баллов 3 балла
5	Качество генеральной уборки помещений без замечаний с замечаниями, отмеченными в журнале, но со своевременным устранением	5 баллов 3 балла
6	Выполнение обязанностей, не связанных с основной деятельностью (ремонтные работы, полив цветов на территории, покраска и побелка помещений, и т. д.) в зависимости от объема выполнения задания	10

Шкала установления поощрительных выплат для **уборщика служебных и производственных помещений**:

Общее количество баллов – 30

80 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 75% от оклада;

67 – 79% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от оклада;

46 – 66% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада;

35 – 45% баллов – устанавливается выплата в размере 30 % от оклада;

25 – 35 % баллов – устанавливается выплата в размере 15% от оклада.

Критерии оценки деятельности Гардеробщика

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в гардеробном помещении	Обеспечение содержание закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	5 баллов при выполнении
		Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	3 балла
		Качественное выполнение разовых поручений завхоза	10 баллов
2	Выполнение работ	За качественное выполнение обязанностей	5 баллов
		За эффективную организацию работы гардероба	5 баллов
3	Обеспечение безопасных условий на закрепленной территории	Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма по вине данного работника	3 балла при отсутствии
4	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	2 балла при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	2 балла при наличии снятие

Шкала установления поощрительных выплат для гардеробщика

Общее количество баллов – 35

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 75% от оклада;

65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от оклада;

55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада;

40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере 45 % от оклада;

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

социального педагога

	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся в нарушение закона	3 балла – при отсутствии При наличии снятие 3 «штрафных» баллов
2.	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
3.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	3 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения.
4.	Наличие или отсутствие документально зафиксированных случаев негативного поведения (бродяжничество, детский и подростковый суицид, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия)	3 балла при отсутствии случаев
6.	Взаимодействие с семьями учащихся (акты посещения, журнал проведения бесед)	3 балла – при наличии всех документов
7.	Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т. д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей	3 балла (если не входит в должностные)
8.	Качественное оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, также попавшими в экстремальные ситуации	3 балла
9.	Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	3 балла
10.	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. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год.
11.	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация занятий и др.)	Очные 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные 1 балл – всероссийский уровень; При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы -1
12.	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном проведении

		могут устанавливаться дополнительные баллы – 1
13.	Активное участие в работе педагогического совета школы, методического совета и т. д.	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
14.	Активное участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
15.	Активное участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	3 балла
16.	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	3 балла
17.	Коллективные достижения учащихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах	10 баллов – междунар. и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балл – муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень; 0 баллов – отсутствие достижений При значительном количестве достижений могут устанавливаться дополнительные баллы -2
18.	Документально зафиксированные результаты работы с банком данных	3 балла
19.	Просветительская работа	2 балла
20.	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу социального педагога	2 балла - отсутствие
21.	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и т. п.	3 балла
22.	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы – 2.
23.	Участие в общественной жизни школы	3 балла

Шкала установления поощрительных выплат **социального педагога:**

Общее количество баллов – 85

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада ;

60 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от оклада ;

45 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от оклада ;

30 – 44% баллов – устанавливается выплата в размере 20 % от оклада.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **специалиста по кадрам**

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Высокое качество труда	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	10 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала школы	5 баллов
2.	Инициативность в деятельности	Конструктивные предложения по совершенствованию работы и результативность их внедрения	5 баллов

		Участие в работе различных комиссий школы	5 баллов
3.	Выполнение оперативных непредвиденных работ	Оперативность выполнения работ	5 баллов
		Качество выполненных работ	5 баллов

Шкала установления поощрительных выплат специалиста по кадрам:

Общее количество баллов – 35

80 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада ;

67 – 79% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от оклада ;

46 – 66% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от оклада ;

35 – 45% баллов – устанавливается выплата в размере 20 % от оклада;

25 – 34% баллов – устанавливается выплата в размере 10 % от оклада.

Директор

Е.Х. Мозговая

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 3
имени генерал-фельдмаршала Михаила
Семеновича Воронцова города Ейска
муниципального образования Ейский район

ПОЛОЖЕНИЕ
о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Положение) определяет цели, задачи и порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 имени генерал-фельдмаршала Михаила Семеновича Воронцова города Ейска муниципального образования Ейский район (далее – Организация).

1.2. Комиссия действует в рамках Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда Организации.

2. Цели и задачи комиссии

2.1. Целью комиссии является соблюдение принципа отраслевой системы оплаты труда:

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, направленной на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

2.2. Задачами комиссии являются:

изучение и анализ необходимых сведений и информационно-аналитических материалов деятельности работников Организации;

изучение информации о творческой, научной, методической деятельности работников Организации;

оценка деятельности каждого работника;

представление объективного, полного анализа работы работников организации;

установление выплат стимулирующего характера с учетом анализа показателей результативности труда работников Организации.

3. Организация работы комиссии

3.1. Комиссия формируется из наиболее квалифицированных работников Организации, в составе не менее 5 человек и утверждается приказом руководителя Организации.

В состав комиссии в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета работников Организации.

3.2. Руководит работой комиссии председатель комиссии, назначает даты проведения заседаний, подписывает протоколы комиссии.

Заместитель председателя Комиссии исполняет функции председателя комиссии во время его отсутствия.

Секретарь комиссии осуществляет сбор и обобщение поступающих документов, оповещает членов комиссии о дате проведения очередного заседания, передает им не позднее 3-х рабочих дней до даты проведения заседания поступившие документы, оформляет протоколы заседаний, решения комиссии.

3.3. Члены комиссии обязаны лично участвовать в заседаниях комиссии.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует более половины ее членов.

3.3. Комиссия проводит заседания 1 раз в четверть (месяц, полугодие).

Заседания комиссии проводятся в течении 1-3 рабочих дней.

3.4. Заседание комиссии оформляется протоколом заседания комиссии, подписываемым всеми членами комиссии.

4. Порядок предоставления и рассмотрения документов

4.1. Работники Организации по полугодиям до 20-го числа направляют на рассмотрение комиссии оценочные листы, заполненные собственноручно,

с приложением подтверждающих документов.

Форма оценочного листа приведена в приложении к Положению о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.2. Прием документов от работников осуществляет секретарь комиссии. Предоставление не полных сведений может явиться основанием для возврата документов и оставления их без рассмотрения.

Сведения и документы, предоставленные с нарушением установленного срока, на рассмотрение комиссии в текущем периоде не принимаются.

Рассмотрение таких сведений и документов может быть перенесено на следующее заседание комиссии.

4.3. Поступившие документы и сведения изучаются членами комиссии на предмет объективности, адекватности, правомерности и наличия оснований, являющихся для оценки деятельности работника.

Члены комиссии обязаны дать оценку деятельности работника по каждому указанному критерию.

При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы) из числа коллектива Организации. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем комиссии и работником Организации для вынесения окончательного решения Советом трудового коллектива Организации.

4.4. По итогам заседания секретарь комиссии составляет сводную ведомость по всем работникам, направившим документы на рассмотрение комиссии. Ведомость составляется в разрезе категорий работников: основной персонал Организации, административно-управленческий и вспомогательный персонал (далее АУП и ВП), и должна содержать наименование показателей, итоговый балл по каждому работнику, сумму всех итоговых баллов.

4.5. 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:

$$Сб = V_{св} / Кб,$$

где:

Сб - стоимость 1-го балла;

Vсв – объем стимулирующих выплат в рублях предусмотренный для стимулирования работников за качество работы согласно оценочным листам (для каждой категории работников отдельно);

Кб – количество баллов, набранных работниками каждой категории персонала отдельно (педагогические работники, АУП и ВП).

4.6. Размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется в соответствии со стоимостью 1-го балла и количеством баллов, установленным конкретному работнику, и утверждается протоколом заседания комиссии.

4.7. Приказ об установлении стимулирующих выплат издается руководителем Организации на основании протокола заседания комиссии.

5. Заключительные положения

5.1. Секретарь комиссии несет ответственность за хранение документации.

5.2. Комиссия несет ответственность за:

качественную оценку профессиональной деятельности работников Организации;

проведение оценки деятельности работников в установленные настоящим Положением сроки;

разглашение информации, результатов оценки профессиональной деятельности работников Организации.

5.3. Хранение материалов рассмотрения комиссии, протоколов заседания комиссии обеспечивается на срок не менее 3 лет.

Директор

Е.Х. Мозговая

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению о работе комиссии по
распределению стимулирующих выплат
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 3
имени генерал-фельдмаршала Михаила
Семеновича Воронцова города Ейска
муниципального образования Ейский район

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТОК
за _____ 20 ____ года

(ФИО, должность работника)

Критерий оценивания результатов работы	Значение показателя	Оценка результата работы работника	Решение комиссии

_____ «__» _____ 20 ____ г.
(ФИО, должность работника) (подпись)

Отметка о получении:

_____ «__» _____ 20 ____ г.

(ФИО секретаря комиссии) (подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 3
имени генерал-фельдмаршала Михаила
Семеновича Воронцова города Ейска
муниципального образования Ейский район

**ВЫПЛАТЫ
за специфику работы**

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты в % от оклада, ставки зарботной платы (с учетом ПКУ)
1	2	3
1	Педагогическим работникам за осуществление педагогической деятельности в 10-х и 11-х классах общеобразовательной организации, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение)	5
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

Директор

Е.Х. Мозговая

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 3
имени генерал-фельдмаршала Михаила
Семеновича Воронцова города Ейска
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 основного общего образования и среднего общего за 1 час работы;	150,0
1.4	не указанным в пунктах 1.1, 1.2, 1.3 за 1 час работы – география, история, биология, ИВТ, иностранный язык,	100,0
2	Заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями в месяц	1000,0
3	Руководство предметными и методическими комиссиями, объединениями в месяц	2000,0
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

Е.Х. Мозговая