

СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 3 им.
генерал-фельдмаршала М.С. Воронцова
г.Ейска МО Ейский район
 К.В.Конник
«07» сентября 2020 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ СОШ № 3 им.
генерал-фельдмаршала М.С.Воронцова
г.Ейска МО Ейский район
Е.Х.Мозговая
Приказ № 273 от 07 сентября 2020 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»;
- Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;
- 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»;
- 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 08 августа 2013 года № 678;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 28 августа 2010 года № 761н (зарегистрировано Минюстом России 8 октября 2010 года, регистрационный № 18638);

- приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (зарегистрировано Минюстом России 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);

- постановления администрации муниципального образования Ейский район от 07 сентября 2020 года № 664 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Ейский район от 18 апреля 2016 года № 157 "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 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 работников Организации предусматривает 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 составляет не более 30%.

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 медицинским, 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 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 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 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 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 состоит из 2-х частей: оклад за аудиторную деятельность и доплата за неаудиторную деятельность.

Аудиторная деятельность учителя включает проведение уроков. Неаудиторная деятельность учителя включает выполнение дополнительно возложенных на него обязанностей, которые непосредственно связаны с образовательным процессом.

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

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

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

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

где:

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

C_п - стоимость педагогической услуги;

N - количество учащихся по каждому предмету в каждом классе;

U_п - количество часов в месяц по каждому предмету, который ведёт педагог, в каждом классе.

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

5.5. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность увеличивается на коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, а также на коэффициент, учитывающий деление класса на группы.

Размеры повышающих коэффициентов:

1 группа сложности: **1,15** (русский язык и литература, иностранный язык, математика, алгебра, геометрия, 1 класс начальной школы);

2 группа сложности: **1,10** (история, природоведение, география, ОБЖ, биология, информатика и ИКТ, физика, химия, кубановедение, обществознание, право, 2 – 4 классы начальной школы);

3 группа сложности: **1,05** (трудовое обучение, экономика, технология, физкультура, изобразительное искусство, музыка, конструирование и проектирование, словесность, избранные вопросы математики, черчение, русское правописание, основы культуры России, основы психологии).

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

При определении заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении. При делении класса на две группы размер повышающего коэффициента – Г - до 2, при делении класса на три группы коэффициент Г- до 3.

Конкретный размер коэффициента, учитывающий возможное деление класса на группы рассчитывается 2 раза в год одновременно с составлением тарификационных списков: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) и устанавливается приказом руководителя исходя из финансовой возможности Организации.

К окладу педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- в размере 1,2 - за обучение учащегося на дому. При этом оклад педагогического работника определяется в зависимости от количества детей в классе, в состав которого включен ученик, занимающийся на дому.

5.6.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 ознакамливается со своим тарификационным списком под роспись.

5.7.Педагогическим работникам Организации производится оплата следующих дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной деятельности:

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- работа в классах, занимающихся по федеральным государственным образовательным стандартам;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися в форме экстерната;
- аттестация обучающихся в форме экстерната;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, музеями и т.п.);

- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Перечень видов дополнительных работ, относящихся к неаудиторной деятельности, и размеры выплат за каждый вид работ:

- за заведование кабинетом – 1 час в неделю;
- за заведование элементами инфраструктуры – 1 час в неделю;
- за руководство предметными комиссиями, методическими объединениями – от 0,5 до 1 часа в неделю;
- за внеклассную работу по предмету, экскурсионную, клубную работу – от 1 до 3 часов в неделю;
- за дополнительную работу – 1 час в неделю;
- дополнительная работа по оформлению школьного сайта- 0,5 часа;
- за проверку тетрадей – от 1 до 5 часов в неделю в соответствии с приоритетностью предмета.

5.7.1. Из базовой части ФОТ производятся доплаты за неаудиторные (внеурочные) виды работ, учитывающие приоритетность и сложность предмета с использованием условных расчетных часов по формуле:

$$\text{Ддр} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч}, \text{ где}$$

Ддр – доплата за дополнительные виды работ;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – номинальное количество учащихся в классе (25 человек);

Ч – количество часов работы в месяц, в соответствии с категорией сложности предмета определяемой учреждением самостоятельно.

3-5 часа в неделю для предметов 1 категории сложности (русский язык и литература, математика, 1 начальные классы), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам, особые условия труда в 1 классе, индивидуальную работу с учащимися;

2-3 часа в неделю для предметов 2 категории сложности (химия, биология, физика, 2 – 4 начальные классы, иностранный язык), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проведение лабораторных и практических работ, проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам, индивидуальную работу с учащимися;

1-2 час в неделю для предметов 3 категории сложности (информатика, история, обществознание, география, кубановедение, изобразительное искусство), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам, индивидуальную работу с учащимися.

Конкретные размеры доплат по видам внеурочной деятельности каждому педагогу рассчитываются 2 раза в год одновременно с составлением тарификационных списков: на начало учебного года (1 сентября) и на начало

календарного года (1 января) и устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

5.7.2. Доплата за внеурочную деятельность в классах, занимающихся по ФГОС, рассчитывается исходя из стоимости педагогической услуги за аудиторские часы: $Двн = Стп \times Ук \times Ч$, где

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе):

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

Конкретные размеры выплат за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы, непосредственно связанной с исполнением должностных обязанностей, по каждому педагогу рассчитываются 2 раза в год одновременно с составлением тарификационных списков: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) и устанавливаются приказом руководителя Организации.

5.8. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладу, устанавливаются к окладу педагогического работника за аудиторскую деятельность.

5.9. 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 учителя определяется путем деления оклада (включая оклад за аудиторскую деятельность и доплаты за неаудиторскую деятельность) отсутствующего учителя, установленного в тарификации, на количество часов в месяц, установленных отсутствующему учителю по тарификации.

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

5.11. На установленный размер почасовой оплаты труда могут начисляться стимулирующие выплаты (за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, выслугу лет) и компенсационные выплаты (за специфику).

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;
- стимулирующая выплата молодым педагогам;
- 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;
- 5% - при наличии второй квалификационной категории.

6.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам любой категории персонала. Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной

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

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

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

Продление выплаты на следующий календарный год оформляется приказом руководителя Организации.

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

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

15% - доктор наук.

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

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

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

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

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

Перечень, размеры и критерии выплат установлены в приложении 4 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, которые выполняют функции классного руководителя.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты за классное руководство: 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 25 учащихся.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер ежемесячной стимулирующей выплаты за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся.

Если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, выплата осуществляется за выполнение функций классного руководителя в каждом классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя Организации. Размер ежемесячного денежного вознаграждения в приказе устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа учащихся в классе в течение указанных периодов размер ежемесячного денежного вознаграждения не изменяется.

Дополнительно, к стимулирующей выплате за выполнение функций классного руководителя за счет средств краевого бюджета, утвержденной по состоянию на 31 августа 2020 года, устанавливается выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуемая "ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам" за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет с 1 сентября 2020 года в размере 5000 рублей.

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

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

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

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

Выплата денежного вознаграждения является составной частью заработной платы педагогического работника и производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6.2.8. Стимулирующая выплата молодым педагогам в возрасте до 35 лет, являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования и трудоустроившимся по основному месту работы в образовательную организацию в течение года со дня окончания образовательной организации, устанавливается в размере 3000 рублей в месяц.

Выплата устанавливается приказом руководителя и производится молодому педагогу ежемесячно с начала учебного года (1 сентября) и до завершения учебного года (31 августа).

Указанная выплата осуществляется в течение 3 – х лет со дня трудоустройства молодого педагога.

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более одной ставки не влечет за собой увеличения размера ежемесячной выплаты. При установлении нагрузки менее 0,5 ставки выплата рассчитывается и производится пропорционально установленной нагрузке.

При заключении срочного трудового договора между Организацией и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

Указанная выплата носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы или основной должности.

6.3. Перечень обязательных выплат стимулирующего характера.

В пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания, предоставленных Организации, отдельным категориям работников гарантированы следующие выплаты стимулирующего характера.

6.3.1. Дополнительное стимулирование отдельных категорий работников, 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»

6.3.1.1. В размере 3000 рублей (отдельным категориям работников) по следующим штатным должностям работников:

а) учителя;

б) другие педагогические работники (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог- психолог;

в) обслуживающий персонал (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож).

6.3.1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам в размере 3000

рублей (отдельным категориям работников) по штатным должностям и в порядке, предусмотренным постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 26 февраля 2014 года №153 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район».

6.4. Выплаты, указанные в пункте 6.3.1, устанавливаются работникам в размере 3000 рублей в месяц за норму рабочего времени на ставку заработной платы по основному месту работы или по основной должности на основании приказа руководителя Организации.

Указанные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы или по основной должности.

Работникам, выполняющим объемы работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени.

Работникам, выполняющим объемы работы более нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени, но не более 3000 рублей в месяц.

Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает указанную доплату или получает ее не в полном размере.

6.5. Ежемесячные выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся отдельным педагогическим работникам Организации согласно постановлению главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»:

заместителю директора по воспитательной (учебно-вспомогательной) работе,

учителю физкультуры - 2000 рублен 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.

6.6. Выплаты доплат, указанных в пункте 6.3.1, являются составной частью заработной платы работника и производятся в сроки, установленные в Организации для выплаты заработной платы.

6.7. Все выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа руководителя Организации и выплачиваются ежемесячно.

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

6.9. Стимулирующие выплаты за квалификационную категорию, выслугу лет, ученую степень, почетное звание, выплата молодому специалисту 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 производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% к окладу (должностному окладу).

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.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя Организации по конкретным рабочим местам на период действия проведенной оценки труда 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 (ст. 150 ТК РФ);

- при совмещении профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ);
- при расширении зоны обслуживания (ст. 151 ТК РФ);
- при увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);
- при выполнении сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ);
- при выполнении работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).

7.1.3. Для сторожей, время работы которых выходит за пределы установленной нормальной продолжительности рабочего времени, приказом руководителя Организации устанавливается суммированный учет рабочего времени в часах. Учетный период равен одному календарному году.

Нормальная продолжительность рабочего времени сторожей в месяц соответствует ежемесячной норме рабочего времени по производственному календарю шестидневной рабочей недели в часах.

Количество часов, отработанных работником в выходные и нерабочие праздничные дни, указывается в таблице учета рабочего времени.

7.1.4. 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.

7.1.5. Выполнение работниками работы в ночное время оплачивается в повышенном размере – 35% часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

8. Порядок и условия премирования

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

8.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премирование работников Организации по итогам работы за отчетный период производится с целью поощрения работников за общие результаты труда.

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

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

Выплата премий работникам осуществляется пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

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

8.1.4. 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.

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

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

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

8.1.8. 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 расчетного 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. Зарботная 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 кратным соотношением 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.

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

Порядок определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, а также правила исчисления средней заработной платы работников организации для определения размера должностного оклада руководителя организации установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

10.6. Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Организации.

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.. Численность работников основного персонала определяется исходя из учебного плана, объема учебной нагрузки, численности обучающихся и воспитанников, 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.	Руководитель (директор)образовательной организации
1.2.	Заместитель руководителя (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.	Специалист по кадрам
3.4.	Экономист
3.5.	Электроник
	обслуживающий персонал, участвующий в реализации образовательных программ
3.6.	Дворник
3.7.	Уборщик служебных помещений
	обслуживающий персонал, не участвующий в реализации образовательных программ
3.8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.9.	Техник-электрик
3.10.	Сторож
3.11.	Гардеробщик

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	Сумм, руб.
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	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы с учётом повышающего коэффициента, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
3	Педагог-психолог	8856	0,09	9654
2	Педагог дополнительного образования	8856	0,08	9565
2	Социальный педагог	8856	0,08	9565
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
7	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам (7 квалификационный разряд работ), электроник	6403	---	6403
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»				
1 – 1, 2, 3, разряды по ЕТКС	Дворник, сторож (1 квалификационный разряд работ)	5629	---	5629
1 – 1, 2, 3, разряды по ЕТКС	Уборщик служебных помещений рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (2 квалификационный разряд работ), делопроизводитель техник-электрик	5629	---	5629
3 разряд по		5725	---	5725

ЕТКС				
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»				
---	Библиотекарь (7 квалификационный разряд работ)	6052	--	6052

* Рекомендуемые базовые ставки заработной платы, базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам указаны с учетом последней их индексации с 1 января 2019 года.

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; отсутствие предписаний контролирующих органов, не требующих больших финансовых вложений;	3 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% от 91 до 100%	2 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.:	1

	более 10 компьютеров все компьютеры	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% свыше 10%	3 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: математика – на уровне и выше среднерайонного – 45,5 свыше 55,0 русский язык – на уровне и выше среднерайонного – 62,6	3 5 3 5

	свыше 70	
6.6	Наличие выпускников, получивших тестовый балл выше среднекраевого (за каждый предмет): обществознание (54,9) история (46,7) физика (48,4) химия (59,5) биология (58,0) география (55,8) английский язык (52,6) немецкий язык (38,7) информатика и ИКТ (64,5) литература (59,7)	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
6.7	Обученность учащихся, показанная на ГИА: 100% по обязательным предметам 100% предметов по выбору	5 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, более 3-х.	3 5
7.	Обеспечение сохранности контингента учащихся	
7.1	Доля выпускников 9-х классов, поступивших в 10-й класс: более 40% более 50%	2 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	5
2 место	4
3 место	3
4-5 место	2

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
заместителей директора**

и		
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 срезовых 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></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	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			
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	56	36	
		Краевой	76	36	
		3 уровень - Международные и всероссийские 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)			
		Уровень	Победитель	Призер	
		Муниципальный	36	26	
		Краевой	56	36	
		Российский	106	66	
1.5.	Результаты учащихся в научно-практических конференциях, конкурсах	1 уровень - Международные, Российские, региональные конкурсы, научно-исследовательские работы:			
		Уровень	Победитель	Призер	
		Очный	156	126	
		2 уровень - Научно-практическая конференция «Эврика», «Шаг в будущее», «Юниор»			
		Уровень	Победитель	Призер	
		Муниципальный	66	36	
		Краевой	106	56	
		3 уровень - Школьная научно-практическая конференция(март, апрель)			
		Победитель		Призер	
		36 (за работу)		26	
1.6.	Результаты учащихся в спортивных соревнованиях (за команду в игровых видах спорта, за участника в личном первенстве), творческих конкурсах (за номер)	Уровень	I место	II место	III место
		Городской	4 б.	2 б.	16.
		Районный	7 б.	6 б.	4 б,
		Зональный	9 б.	8 б.	6 б.
		Краевой	166.	126.	76.
		За участие выставляются дополнительные баллы (если нет призовых)			

		мест) Команда до 10 чел.- 2 балла Команда до 20 чел.- 3 балла																																
1.7.	Результаты учащихся в спортивных соревнованиях (за команду в игровых видах спорта, за участника в личном первенстве), творческих конкурсах (за номер)	7 баллов (при наличии отчетной документации)																																
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%; border-collapse: collapse;"> <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%; border-collapse: collapse;"> <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,	0-5 балла																																

	месячника	
2.7.	Организация дополнительной внеклассной занятости (с предоставлением графика и плана работы заместителю директора по УВР)	5 баллов
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
Раздел 5. 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	

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% - 1 балл
	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	Достижения учащихся на конкурсах, смотрах, конференциях и др.	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный

учащихся в сотрудничество		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-библиографического аппарата библиотеки (каталоги, картотеки, тематические папки);	2 баллов
		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	Оперативность выполнения поручений	10 баллов
		Представление на рассмотрение предложений по кадровым вопросам	5 баллов

	образовательно го процесса, отвечающего современным требованиям	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 условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	3 балла – 10-20 компьютеров 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	5 баллов

	своевременным устранением	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 Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	5 баллов при выполнении 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

ПОРЯДОК
определения размера должностного оклада
руководителей муниципальных образовательных
организаций, находящихся в ведении управления
образованием администрации
муниципального образования Ейский район

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

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

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

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

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

4. Средняя заработная плата работников Организации определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и

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

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

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

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

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления

отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

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

Директор

Е.Х.Мозговая



Прошито,
прошнуровано и
пронумеровано
52 листов

 Директор
Мозговая Е.Х.

