СОГЛАСОВАНО:
председатель
_____ (Гнилаева)
МП

Приложение
к приказу муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 имени Героя Советского Союза А.В.Ляпидевского города Ейска муниципального образования Ейский район
от 30.01.2024 № 37

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 имени Героя Советского Союза Анатолия Васильевича Ляпидевского города Ейска муниципального образования Ейский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 имени Героя Советского Союза А.В.Ляпидевского города Ейска муниципального образования Ейский район (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, обеспечения оплаты труда, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Ейский район:

Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федерального закона Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – постановление № 225);

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических ра-

работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601);

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

Закона Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (далее - Закон № 1911 КЗ);

Закона Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

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

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

постановления администрации (губернатора) Краснодарского края от 19 августа 2022 г. № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления» (далее – Постановление Губернатора № 582);

приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 г. № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2-2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону

Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (далее – Закон № 1911-КЗ);

постановления администрации муниципального образования Ейский район от 25 февраля 2014 г. № 153 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район» (далее – постановление № 153);

постановления администрации муниципального образования Ейский район от 29 января 2024 г. № 47 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район»;

распоряжения управления образованием администрации муниципального образования Ейский район от 30.01.2024 г. № 59-р «Об утверждении типовых положений об оплате труда работников муниципальных образовательных организации, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Ейский район»;

распоряжения управления образованием администрации муниципального образования Ейский район от 30.01.2024 г. № 60-р «Об утверждении рекомендованных перечня и предельных размеров доплат, устанавливаемых работникам муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Ейский район».

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза А.В.Ляпидевского города Ейска муниципального образования Ейский район, подведомственное управлению образованием администрации муниципального образования Ейский район (далее соответственно – Организация, Управление);

работник Организации – физическое лицо, состоящее в трудовых отношенияхс Организацией в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения – работник Организации, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 «Должности руководителей» Постановления № 37, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

педагогический работник – работник Организации осуществляющих

образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист – работник Организации (за исключением работников, указанных в абзаце четвертом настоящего пункта, а также служащих (технических исполнителей)), освоивших специальную программу обучения (либо получающих образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3.1, 4, 4.1 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями по должности, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов, предусмотренным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», от 23 июля 2010 г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника Организации за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника Организации за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Организации за счет средств бюджета муниципального образования Ейский район.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается Организацией иным положением об оплате труда работников Организации с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников Организации;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников Организации устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

согласования с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации работников Организации.

1.6. Условия оплаты труда работника Организации, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

Трудовой договор с работниками Организации заключается в соответствии с типовой формой, приведенной в приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

1.7. Определение размеров заработной платы работника Организации осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников Организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника Организации зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Организацией в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Ейский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Формирования фонда оплаты труда организации за счет средств бюджета

муниципального образования Ейский район осуществляется в соответствии с порядком, утверждаемым правовым актом Управления.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников Организации, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3 Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

2.3.1. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя Организации и его заместителей), устанавливаются локальными нормативными актами Организации в соответствии с приложением 1 Положения.

2.4. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.6. Каждому работнику Организации в срок до 11 числа месяца, следующего за расчётным месяцем, выдаётся расчётный листок по оплате труда.

Форма расчётного листка по оплате труда установлена в приложении № 2

к настоящему Положению.

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Организации устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты работников Организации устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

2.9. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 5 к настоящему Положению.

2.10. Порядок зачета педагогическим работникам Организации в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 6 к настоящему Положению.

2.11. Порядок зачета педагогическим работникам Организации в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 7 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников Организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в сельской местности;

за специфику работы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ на основании специальной оценки условий труда на

рабочем месте.

Размер повышения оплаты труда работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам Организации за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Максимальный размер доплаты, выплачиваемой из средств, направляемых на выплату окладов (должностных окладов) составляет не более 100 % оклада (должностного оклада) отсутствующего работника и может устанавливаться как в процентах, так и в абсолютном значении.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные настоящим Положением.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определен-

ной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительными основаниями для установления выплат педагогическим работникам за увеличение объема работ также являются:

превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих образование на дому или в медицинских организациях) – 26 и более человек в размере - 1000 рублей (но не более 1000 рублей одному педагогическому работнику);

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы) отражены в приложении 4 к настоящему Положению;

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья для учителей начальных классов, русского языка и математики доплата устанавливается в размере 350 рублей за одного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья, но не более 1000 рублей одному учителю.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за специфику работы в Организации устанавливаются педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1) за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах в размере 2000 рублей;

2) педагогическим работникам Организации за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам Организации за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому в размере 20% оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника Организации пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью Организации по реализации образовательных программ:

за выполнение функций классного руководителя за счет средств бюджета

Краснодарского края;

за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета;

за проверку письменных работ;

за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками);

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Управления.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющихся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работ- никами Организации с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

локальными нормативными актами Организации – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

3.7.1. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливается педагогическим работникам Организации, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

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

Выплата педагогическим работникам Организации, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику Организации, осуществляющему образовательную деятельность (ведущему учебные занятия) в классе (классах), а также в классе комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

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

Период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основании, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя, рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения срока действия тарификации.

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

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (далее – вознаграждение) за счет средств субвенции, 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 межрасчетный период до окончания расчетного месяца.

3.7.3. Выплаты за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками), за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»), за работу по контролю за организацией питания обучающихся устанавливаются в отношении каждого педагогического работника в соответствии с размерами, приведенными в приложении 5 к настоящему Положению.

3.8. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников Организации, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Организации выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник Организации не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания,

увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени;

стимулирующие и премиальные выплаты за месяц, квартал, год.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику Организации по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Организации.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Организации пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.11. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожден ным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок в размере до 100% от должностного оклада;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) в размере до 100% от должностного оклада;

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы в размере до 100% от должностного оклада.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному

окладу),ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более, чем на один календарный год) по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта Организации.

4.1.2. Выплата за качество выполняемых работ.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам определены в приложении 8 к Положению.

Распределение стимулирующих выплат по результатам оценки эффективности (качества) работы осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом руководителя Организации. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

4.1.3. Выплата за выслугу лет, которая устанавливается работникам Организации в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) в зависимости от количества лет проработанных в сфере образования, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы Организации с учетом приложений 5 и 6 к настоящему Положению:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 %;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10 %;

при выслуге лет 10 лет до 20 лет – 15 %;

при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимает руководитель Организации персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы учитываются уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года:

ответственному за обеспечение воспитательного процесса в организации, за результативное участие в решении производственных проблем по должности заместитель директора в размере 0,11;

ответственному за обеспечение образовательного и воспитательного процесса в организации, за результативное участие в решении производственных проблем по должности заместитель директора в размере 0,13;

ответственному за обеспечение образовательного процесса в организации, за результативное участие в решении производственных проблем по должности заместитель директора в размере 0,13;

ответственному за обеспечение методического процесса в организации, за результативное участие в решении производственных проблем по должности заместитель директора в размере 0,13;

ответственному за материально- техническое обеспечение образовательного процесса, за результативное участие в решении производственных проблем по должности заместитель директора в размере 0,28;

ответственному за организацию финансово – хозяйственной деятельности Организации по должности экономист в размере 1,77;

ответственному за ведение официальных страниц Организации в качестве работодателя в сети Интернет (кроме социальных сетей и официального сайта Организации) по должности специалист по кадрам в размере 1,02;

ответственному за охрану труда в Организации по должности

делопроизводитель в размере 0,98;

ответственному за ведение официального сайта Организации по должности электроник в размере 0,97;

ответственному за ведение страниц социальных сетей по должности электроник 1,07.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимает руководитель Организации персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы учитываются уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество.

Повышающий коэффициент в отношении молодого специалиста в возрасте до 35 лет и работника Организации за наставничество установить в размере 1,5.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по следующим основаниям (критериям): наличие профессиональной подготовки по занимаемой должности (среднее специальное или высшее образование), отсутствие нареканий и замечаний со стороны администрации или контролирующих органов, высокий уровень ответственности при выполнении должностных обязанностей.

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников Организации за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников Организации, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников Организации составляют:

2000 рублей – заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре);

1000 рублей – психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников Организации, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников Организации более установленной нормы рабочего времени (нормы часов

педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

4.1.8. Премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании 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 про цесса или уставной деятельности Организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.1.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждения знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Организации, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Организацией в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных

работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Организации вне зависимости от занимаемой должности – ко Дню учителя (5 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается работнику Организации единовременно при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.1.9. Выплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет устанавливается педагогическим работникам (далее – молодой педагог), осуществляющим трудовую деятельность в Организации на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением № 225, в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.10. В пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания, предоставленных Организации, отдельным категориям работников гарантировано дополнительное стимулирование, предусмотренное Законом № 1911-КЗ.

Отдельным категориям работников Организации устанавливается при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора с Организацией по должности или профессии, указанной в подпункте

2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону № 1911-КЗ:

а) учитель;

б) педагогические работники: учитель, педагог – психолог, социальный педагог, педагог – организатор, воспитатель, учитель – логопед, учитель – дефектолог, педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

в) вспомогательный персонал, участвующий в реализации образовательных программ: дворник, уборщик служебных помещений.

Отдельным категориям работников, за исключением учителей, выплата устанавливается в размере 3000 рублей в месяц, учителям – в размере 8000 рублей в месяц.

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

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

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

Занятие должности, указанной в подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону № 1911-КЗ, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц;

3) дополнительное стимулирование отдельным категориям работников, должности которых финансируются из средств местного бюджета, в размере 3000 рублей в месяц устанавливается при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора с Организацией по должности указанной в Постановлении №153 (слесарь – электромонтажник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

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

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

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по

штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

При занятии работником должности на условиях совместительства выплата не устанавливается.

4.1.11. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам в соответствии с порядком, утвержденным Постановлением Губернатора № 582, в размере 5750 рублей.

Право на предоставление ежегодной денежной выплаты имеют педагогические работники, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года включительно.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, за исключением случаев возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период со 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается руководителем образовательной организации.

Ежегодная выплата является составной частью заработной платы педагогического работника и предоставляется при условии занятия педагогическим работником штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата педагогическим работникам производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8 пункта 4.1, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1. 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы), если настоящим разделом не установлено иное.

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных под пунктами 4.1.3 – 4.1.6 пункта 4.1 настоящего раздела, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при ис-

числении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 настоящего раздела осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.9 – 4.1.11 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются работнику Организации с учетом разработанных в Организации критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Организацией в пределах фонда оплаты труда Организации на соответствующий финансовый год.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленныхна оплату труда.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается из средств фонда оплаты труда Организации.

Порядок установления и размер должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера в отношении руководителя Организации утверждается правовыми актами Управления.

5.2. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя Организации.

5.3. Заместитель руководителя наряду со своей основной работой определенной трудовым договором имеет право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в Организации.

Оплата труда заместителя руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться заместителем руководителя определяется руководителем Организации.

5.4. Из фонда оплаты труда работникам Организации (в том числе руководителю) может предоставляться 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.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах в отношении работников Организации (за исключением руководителя Организации, в отношении которого решение принимается Управлением) принимает руководитель Организации на основании письменного заявления работника Организации.

5.5. В пределах объема средств на оплату труда работников Организации руководителем Организации формируется штатное расписание, утверждается приказом руководителя и согласовывается с Управлением.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Организации.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям Организации, сформированных в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников Организации, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам Организации, трудоустроенным на штатные должности.

5.6. 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.

5.7. Численный состав работников Организации должен быть

достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением.

Директор Е.В. Ратникова

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
образовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №2
имени Героя Советского Союза
А.В.Ляпидевского города Ейска
муниципального образования Ейский
район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих Организации для определения минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Минимальный размер оклада (должностного

		оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3
По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н (подпункт 2.4.1 пункта 2.4. Положения)		
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	дворник, уборщик служебных помещений слесарь-электромонтажник	1 разряд – 8121 1 разряд – 8121 2 разряд – 8365
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 разряд – 8365
По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н (подпункт 2.4.2. пункта 2.4. Положения)		
3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	8365
4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант	8616
5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, экономист	8875
По занимаемым должностям работников Организации (за исключениемдолжности тренера-преподавателя Организации, реализующего образовательные программы в области физической культуры и спорта (далее – Организация ФКиС) на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н (подпункт 2.4.3 пункта 2.4 Положения)		
6. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	13524
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	13649
4 квалификационный уровень	учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	13775

1	2	3
7. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	главный библиотекарь, библиотекарь	11435
8. Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы		
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		13649

Директор Е.В.Ратникова

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
образовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы №2 имени Героя
Советского Союза
А.В.Ляпидевского города Ейска
муниципального образования
Ейский район

ФОРМА
расчетного листка по заработной плате

Наименование учреждения Наименование документа Фамилия, имя, отчество работника

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

Директор Е.В.Ратникова

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
образовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №2
имени Героя Советского Союза
А.В.Ляпидевского города Ейска
муниципального образования
Ейский район

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам Организации

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 имени Героя Советского Союза Анатолия Васильевича Ляпидевского города Ейска муниципального образования Ейский район (далее – Порядок, Организация).

Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Количество ставок заработной оплаты определяется в соответствии с установленным количеством учебных часов педагогической работы в неделю деленным на установленную норму часов педагогической работы в неделю и округлением полученного результата до двух знаков после запятой в сторону увеличения.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата: педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства; учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих днейв разные месяцы года.

3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но раздельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям оплата труда работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Директор Е.В.Ратникова

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
№2 имени Героя Советского Союза
А.В.Ляпидевского города Ейска
муниципального образования
Ейский район

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических
работников Организации

Почасовая оплата труда педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 имени Героя Советского Союза А.В.Ляпидевского города Ейска муниципального образования Ейский район (далее – Организация) применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников Организации, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками Организации при работе с обучающими, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с приложением 3 к Положению.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогическим работникам Организации оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника Организации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника Организации на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника Организации для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда).

Среднемесячное количество часов в год для педагогических работников Организации, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, определяется путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе либо шестидневной неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе (пятидневная либо шестидневная рабочая неделя), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной

нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Директор Е.В.Ратникова

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
№2 имени Героя Советского Союза
А.В.Ляпидевского города Ейска
муниципального образования
Ейский район

Перечень и размеры выплат
за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью Организации по реализации

образовательных программ

Перечень и размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью Организации по реализации образовательных программ:

1. Размер выплаты за проверку письменных работ:

- для учителей начальных классов – 15%;
- для учителей по предметам: русский язык, математика, иностранный язык – 4%;
- по другим предметам – 2%.

Расчет доплаты производится в отношении каждого учителя по каждому преподаваемому предмету из расчета установленного оклада учителя за ставку заработной платы без учета установленной нагрузки, деленного на среднюю наполняемость классов по школе на 1 сентября, умножением на количество проверяемых тетрадей по преподаваемому предмету и умножением полученного результата на установленный настоящим пунктом процент выплаты за проверку письменных работ.

2. Размер выплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками) – от 500,0 до 1 000,0 рублей за каждый элемент инфраструктуры общеобразовательный организации с учетом оснащенности указанного элемента инфраструктуры (кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта и другого) оборудованием, инвентарем, учебными пособиями, а также с учетом трудоемкости работы по их содержанию.

3. Размер выплаты за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист») 1000 рублей;

4. Размер выплаты за работу по контролю за организацией питания обучающихся на срок организации их питания:

если контроль за организацией питания обучающихся осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы за отдельными педагогическими работниками классов – 1 000,0 рублей педагогическому работнику, за которым закреплен контроль за организацией питания обучающихся в конкретном классе;

если контроль за организацией питания обучающихся в целом по образовательной организации осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы на одного педагогического работника – 3000,0 рублей.

Директор Е.В. Ратникова

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №2
имени Героя Советского Союза
А.В.Ляпидевского города Ейска
муниципального образования
Ейский район

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образо- вания, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополни- тельного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здра- во- охранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методи- ческие) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты

1	2
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно- просветительские учреждения и под- разделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Директор Е.В.Ратникова

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №2
имени Героя Советского Союза
А.В.Ляпидевского города Ейска
муниципального образования
Ейский район

ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам Организации в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 имени Героя Советского Союза А.В.Ляпидевского города Ейска муниципального образования Ейский район (далее – Организация) в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времениобучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам Организации в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

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

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам

несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально–правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

мастерам производственного обучения; педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

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

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) – время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета осуществляет руководитель Организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Директор Е.В.Ратникова

Приложение 8
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №2
имени Героя Советского Союза
А.В.Ляпидевского города Ейска
муниципального образования
Ейский район

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы работников МБОУ СОШ №2 имени Героя Советского Союза А.В. Ляпидевского г. Ейска МО Ейский район

1. Критерии оценки результативности и качества труда учителей

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Единый государственный экзамен в 11-х классах:	Успеваемость учащихся по результатам обязательного экзамена (за каждый класс в отдельности): - свыше 60 баллов по математике по сравнению со среднерайонным показателем - 10 баллов; - свыше 70 баллов по русскому языку по сравнению со среднерайонным показателем – 10 баллов; - средний показатель выше среднекраевого балла

			по предметам по выбору – 10 баллов; - наличие 85-99 балльников – 5 баллов за каждого по предметам по выбору * в течение года
		1.2. Государственная итоговая аттестация в 9-х классах: (С коэффициентом по количеству учащихся в каждой категории)	Успеваемость учащихся по результатам обязательного экзамена (за каждый класс в отдельности): - русский язык – свыше 27 баллов (при условии отсутствия «2» за грамотность – 10 баллов); - математика – свыше 15 баллов – 10 баллов. Успеваемость учащихся по результатам экзамена по выбору (за каждый предмет в отдельности) при условии 100% уровня обученности по предмету по выбору: выше среднерайонного показателя – 8 баллов; выше среднекраевого показателя – 10 баллов; русский язык – свыше 29 баллов (из них не менее 6 баллов за грамотность) – 5 баллов за каждого ученика; математика – свыше 22 баллов (из них не менее 2 баллов по геометрии – 5 баллов за каждого ученика; предметы по выбору – 4 балла за каждого высокобалльника * в течение года
		1.3. Подготовка Победителей и призёров предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов, научно-практических конференций, спортивных соревнований (только очный этап)	Муниципальный уровень Победитель 15 баллов Призер 6 баллов Региональный уровень* Победитель 20 баллов Призер 15 баллов Всероссийский уровень* Победитель 30 баллов Призер 15 баллов * в течение года
		1.4 Качество знаний учащихся по предмету выше средне районных показателей	20 баллов (за предмет): математика, алгебра, геометрия, русский язык, химия, физика, английский язык, информатика 10 баллов (за предмет): история, обществознание, литература, биология, география, окружающий мир, кубановедение 5 баллов (за предмет): технология, физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности, музыка, изобразительное искусство
		1.5 Результаты независимых	Качество выше районного показателя: 30 баллов- федеральный

		оценочных процедур	20 баллов – региональный 10 баллов –муниципальный * в течение года для начальной школы
2.	Профессиональные достижения	2.1. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах: - Учитель года; - Учитель здоровья; - Самый классный классный; - Другое	Всероссийский уровень Победитель – 50 баллов Призер (лауреат)– 40 баллов Участник – 30 баллов Региональный уровень Победитель – 40 баллов Призер (лауреат)– 30 баллов Участник – 20 баллов Муниципальный уровень Победитель – 30 баллов Призер (лауреат)– 20 баллов Участник – 10 баллов
		2.2 Наличие публикаций в профессиональных сообществах (с подтверждением)	30 баллов - всероссийский уровень 15 баллов - региональный уровень 10 баллов - муниципальный уровень
3.	Включённость в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических советах, выступления на РМО, открытые уроки, мастер-классы, круглые столы и т.д.	20 баллов - региональный 10 балла - муниципальный
		3.2. Обобщение педагогического опыта (с подтверждением)	15 баллов - региональный 10 баллов - муниципальный
		3.3 Проведение межшкольных консультаций	20 баллов
		3.4 Результативное зафиксированное участие в конкурсах педагогических разработок	Всероссийский уровень Победитель – 30 баллов Призер (лауреат)– 20 баллов Участник – 10 баллов Региональный уровень Победитель – 20 баллов Призер (лауреат)– 15 баллов

			Участник – 10 баллов Муниципальный уровень Победитель – 15 баллов Призер (лауреат)– 10 баллов Участник – 5 баллов
		3.5 Внеклассная работа по предметам (предметные недели, внеклассные мероприятия, баллы начисляются в зависимости от уровня проведения мероприятия).	Предметные недели - 5 баллов Открытые внеклассные мероприятия по предметам 3 балла (не входящие в предметные недели)
		3.6. Систематическая работа по наставничеству молодых педагогов	30 баллов
4	Качественное выполнение Программы воспитания	4.1. Отсутствие учащихся, состоящих на разных видах учета и нарушивших Закон КК 1539	5 баллов
		4.2. Эффективная реализация федеральных проектов в качестве классного координатора (Билет в будущее, Большая перемена, Навигатор, «Орлята», «Движение первых»)	10 баллов (при условии реализации выше школьного показателя) 20 баллов (при условии реализации выше районного показателя)

		4.3. Качественная работа классного руководителя по рейтингу эффективности работы классного руководителя (по итогам четверти)	1 место – 30 баллов 2 место – 20 баллов 3 место – 10 баллов 4 место – 5 баллов *баллы устанавливаются в течение четверти
5.	Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	Оперативное и качественное выполнение поручений (по ходатайству администрации)	от 5 - 50 баллов

2. Критерии оценки результативности и качества труда учителя-логопеда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Результативность коррекционно-развивающей работы	1.1.Доля обучающихся, включенных в коррекционно-развивающую работу, у которых наблюдается положительная динамика в развитии устной и письменной речи.	10-30 % - 4 балла 20-40 % - 5 баллов 40-70 % - 8 баллов 70- 100 % - 10 баллов
2	Профессиональные достижения	2.1. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах учителей-логопедов	Всероссийский уровень Победитель – 50 баллов Призер (лауреат)– 40 баллов Участник – 30 баллов Региональный уровень Победитель – 40 баллов Призер (лауреат)– 30 баллов Участник – 20 баллов Муниципальный уровень Победитель – 30 баллов Призер (лауреат)– 20 баллов Участник – 10 баллов
		2.2. Наличие публикаций в профессиональных сообществах (с подтверждением)	30 баллов - всероссийский уровень 15 баллов - региональный уровень 10 баллов - муниципальный уровень
3	Включённость в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, психолого-педагогических советах, выступления на РМО, открытые уроки, мастер-классы, круглые столы	20 баллов - региональный 10 балла - муниципальный

		и т.д.	
		3.2. Обобщение опыта работы с подтверждением	15 баллов – региональный, 10 баллов муниципальный
		3.3. Результативное зафиксированное участие в конкурсах разработок занятий для детей с нарушением речи	Всероссийский уровень Победитель – 30 баллов Призер (лауреат)– 20 баллов Участник – 10 баллов Региональный уровень Победитель – 20 баллов Призер (лауреат)– 15 баллов Участник – 10 баллов Муниципальный уровень Победитель – 15 баллов Призер (лауреат)– 10 баллов Участник – 5 баллов
		3.4. Зафиксированное участие в тематической неделе	5 баллов
4	Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	4.1. Оперативное и качественное выполнение поручений (по ходатайству администрации)	От 5 до 50 баллов

3. Критерии оценки результативности и качества труда учителя-дефектолога

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Результативность коррекционно-развивающей работы	1.1.Доля обучающихся, включенных в коррекционно-развивающую работу, у которых наблюдается положительная динамика в развитии.	10-30 % - 4 балла 20-40 % - 5 баллов 40-70 % - 8 баллов 70- 100 % - 10 баллов
2	Профессиональные достижения	2.1. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах учителей-дефектологов	Всероссийский уровень Победитель – 50 баллов Призер (лауреат)– 40 баллов Участник – 30 баллов Региональный уровень Победитель – 40 баллов Призер (лауреат)– 30 баллов

			Участник – 20 баллов Муниципальный уровень Победитель – 30 баллов Призер (лауреат)– 20 баллов Участник – 10 баллов
		2.2. Наличие публикаций в профессиональных сообществах (с подтверждением)	30 баллов - всероссийский уровень 15 баллов - региональный уровень 10 баллов - муниципальный уровень
3	Включённость в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, психолого-педагогических советах, выступления на РМО, открытые уроки, мастер-классы, круглые столы и т.д.	20 баллов - региональный 10 балла - муниципальный
		3.2. Обобщение опыта работы с подтверждением	15 баллов – региональный, 10 баллов муниципальный
		3.3. Результативное зафиксированное участие в конкурсах разработок занятий для детей с особенностями в развитии	Всероссийский уровень Победитель – 30 баллов Призер (лауреат)– 20 баллов Участник – 10 баллов Региональный уровень Победитель – 20 баллов Призер (лауреат)– 15 баллов Участник – 10 баллов Муниципальный уровень Победитель – 15 баллов Призер (лауреат)– 10 баллов Участник – 5 баллов
		3.4. Зафиксированное участие в тематической неделе	5 баллов
4	Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	4.1. Оперативное и качественное выполнение поручений (по ходатайству администрации)	От 5 до 50 баллов

4. Критерии оценки результативности и качества труда социального педагога

1.1	Профилактика девиантного поведения (отсутствие правонарушений или положительная динамика количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися школы)	5 баллов
1.2	Качество контроля за учащимися, находящимися на различных видах учета (отсутствие пропусков или положительная динамика количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин)	5 баллов
1.3	Результаты участия детей, состоящих на различных видах учета в конкурсах, викторинах, соревнованиях	Муниципальный уровень Победитель 15 баллов Призер 6 баллов Региональный уровень Победитель 20 баллов Призер 15 баллов Всероссийский уровень Победитель 30 баллов Призер 15 баллов
1.4	Организация трудоустройства подростков, успешность социализации подростка в трудовых коллективах (по итогам четверти).	5 баллов
2.1.	Включенность в методическую работу: зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических советах, РМО, открытые уроки, мастер классы, круглые столы	Региональный уровень 20 баллов Муниципальный 10 баллов
2.2.	Обобщение опыта с подтверждением	15 баллов – региональный, 10 баллов муниципальный
2.3.	Зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	Всероссийский уровень Победитель – 30 баллов Призер (лауреат) – 20 баллов Участник – 10 баллов Региональный уровень Победитель – 20 баллов Призер (лауреат) – 15 баллов Участник – 10 баллов Муниципальный уровень Победитель – 15 баллов Призер (лауреат) – 10 баллов Участник – 5 баллов
2.4.	Наличие публикаций в профессиональных сообществах	30 баллов – всероссийский уровень 15 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень
3.1	Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	От 5 до 50 баллов

5. Критерии оценки результативности и качества труда советника

директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Профессиональные достижения	1.2. Наличие публикаций в профессиональных сообществах (с подтверждением)	30 баллов - всероссийский уровень 15 баллов - региональный уровень 10 баллов - муниципальный уровень
2	Включённость в методическую работу	2.1. Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, психолого-педагогических советах, выступления на РМО, открытые уроки, мастер-классы, круглые столы и т.д.	20 баллов - региональный 10 балла - муниципальный
		2.2. Обобщение опыта работы с подтверждением	15 баллов – региональный, 10 баллов муниципальный
		2.3. Результативное зафиксированное участие в конкурсах разработок по вопросам воспитания	Всероссийский уровень Победитель – 30 баллов Призер (лауреат)– 20 баллов Участник – 10 баллов Региональный уровень Победитель – 20 баллов Призер (лауреат)– 15 баллов Участник – 10 баллов Муниципальный уровень Победитель – 15 баллов Призер (лауреат)– 10 баллов Участник – 5 баллов
		2.4 Систематическая работа по сопровождению классных руководителей и взаимодействие с детскими общественными объединениями при реализации Программы воспитания	10 баллов
3	Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	3.1. Оперативное и качественное выполнение поручений (по ходатайству администрации)	От 5 до 50 баллов

6. Критерии оценки результативности и качества труда педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Результаты учащихся в спортивных соревнованиях (командные, индивидуальные), творческих конкурсах, викторинах и олимпиадах по дополнительной образовательной программе	Муниципальный уровень Победитель 15 баллов Призер 6 баллов Региональный уровень Победитель 20 баллов Призер 15 баллов Всероссийский уровень Победитель 30 баллов Призер 15 баллов
2	Профессиональные достижения	2.1. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах среди педагогов дополнительного образования	Всероссийский уровень Победитель – 50 баллов Призер (лауреат)– 40 баллов Участник – 30 баллов Региональный уровень Победитель – 40 баллов Призер (лауреат)– 30 баллов Участник – 20 баллов Муниципальный уровень Победитель – 30 баллов Призер (лауреат)– 20 баллов Участник – 10 баллов
		2.2. Наличие публикаций в профессиональных сообществах (с подтверждением)	30 баллов - всероссийский уровень 15 баллов - региональный уровень 10 баллов - муниципальный уровень
3	Включённость в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, психолого-педагогических советах, выступления на РМО, открытые уроки, мастер-классы, круглые столы и т.д.	20 баллов - региональный 10 балла - муниципальный
		3.2. Обобщение опыта работы с подтверждением	15 баллов – региональный, 10 баллов муниципальный
		3.3. Результативное зафиксированное участие в конкурсах разработок занятий по программам дополнительного образования	Всероссийский уровень Победитель – 30 баллов Призер (лауреат)– 20 баллов

			Участник – 10 баллов Региональный уровень Победитель – 20 баллов Призер (лауреат)– 15 баллов Участник – 10 баллов Муниципальный уровень Победитель – 15 баллов Призер (лауреат)– 10 баллов Участник – 5 баллов
		3.4. Зафиксированное участие в тематической неделе	5 баллов
4	Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	4.1. Оперативное и качественное выполнение поручений (по ходатайству администрации)	От 5 до 50 баллов

7. Критерии оценки результативности и качества труда педагога-психолога

1	Критерии	Показатели критериев оценки результативности и качества труда педагога-психолога	Количество баллов
1	Результативность коррекционно-развивающей работы	1.1.Доля обучающихся, включенных в развивающую работу, у которых наблюдается положительная динамика развития познавательной, эмоционально-волевой сферы (по итогам года)	10-30 % - 4 балла 20-40 % - 5 баллов 40-70 % - 8 баллов 70- 100 % - 10 баллов
		1.2 Доля вновь прибывших обучающихся с высоким и хорошим уровнем адаптации к новым условиям обучения (по результатам мониторинга за четверть)	70-90 % - 2 балла 100% - 3 балла
2.	Вовлечение обучающихся во внеучебную деятельность	3.1 Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности, внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах и др.) под руководством педагога-психолога	Международный уровень Победитель 20 баллов Призер 15 баллов Всероссийский уровень Победитель 15 баллов Призер 10 баллов Региональный уровень Победитель 10 баллов Призер 5 баллов Районный уровень Победитель 5 баллов Призер 3 балла
		3.2 Доля, вовлеченных в социально-ориентированный, исследовательский проект, внеклассные мероприятия (Критерий	5 баллов

		оценивается в ситуации, когда данная работа проводилась с 10 и более обучающимися)	
4	Профессиональные достижения	4.1 Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах педагогов-психологов	Всероссийский уровень Победитель – 50 баллов Призер (лауреат)– 40 баллов Участник – 30 баллов Региональный уровень Победитель – 40 баллов Призер (лауреат)– 30 баллов Участник – 20 баллов Муниципальный уровень Победитель – 30 баллов Призер (лауреат)– 20 баллов Участник – 10 баллов
		4.2 Наличие публикаций в профессиональных сообществах (с подтверждением)	30 баллов - всероссийский уровень 15 баллов - региональный уровень 10 баллов - муниципальный уровень
5.	Включённость в методическую работу	5.1 Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, психолого-педагогических советах, выступления на РМО, открытые уроки, мастер-классы, круглые столы , организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации психоллогических знаний и т.д.	20 баллов - региональный 10 балла - муниципальный
		5.2 Результативное зафиксированное участие в конкурсах психолого-педагогических разработок	Всероссийский уровень Победитель – 30 баллов Призер (лауреат)– 20 баллов Участник – 10 баллов Региональный уровень Победитель – 20 баллов Призер (лауреат)– 15 баллов Участник – 10 баллов Муниципальный уровень Победитель – 15 баллов Призер (лауреат)– 10 баллов Участник – 5 баллов
		5.3 Внеклассная работа (тематические недели,	Тематическая недели –

		внеклассные мероприятия, баллы начисляются в зависимости от уровня проведения мероприятия).	5 баллов Открытые внеклассные психолого-педагогические мероприятия - 3 балла
6	Успешность профориентационной работы	6.1 Успешность профориентационной работы (участие в региональных проектах, семинарах, встречах)	10-20 человек – 5 баллов 20-40 человек – 8 баллов Свыше 40 человек – 10 баллов
7	Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	7.1 Оперативное и качественное выполнение поручений (по ходатайству администрации)	От 5 до 50 баллов

8. Критерии оценки результативности и качества труда воспитателя

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Профессиональные достижения	1.1. Наличие публикаций в профессиональных сообществах (с подтверждением)	30 баллов - всероссийский уровень 15 баллов - региональный уровень 10 баллов - муниципальный уровень
2	Включённость в методическую работу	2.1. Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, психолого-педагогических советах, выступления на РМО, открытые уроки, мастер-классы, круглые столы и т.д.	20 баллов - региональный 10 балла - муниципальный
		2.2. Обобщение опыта работы с подтверждением	15 баллов – региональный, 10 баллов муниципальный
		2.3. Результативное зафиксированное участие в конкурсах разработок занятий для детей по дополнительным образовательным программам	Всероссийский уровень Победитель – 30 баллов Призер (лауреат)– 20 баллов Участник – 10 баллов Региональный уровень Победитель – 20 баллов Призер (лауреат)– 15 баллов Участник – 10 баллов Муниципальный уровень Победитель – 15 баллов

			Призер (лауреат)– 10 баллов Участник – 5 баллов
		2.4. Зафиксированное участие в тематической неделе	5 баллов
3	Качественное выполнение Программы воспитания	3.1. Качество контроля за соблюдением обучающимися норм техники безопасности и санитарно-гигиенических требований	5 баллов
4	Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	4.1. Оперативное и качественное выполнение поручений (по ходатайству администрации)	От 5 до 50 баллов

9. Критерии оценки результативности и качества труда заместителя директора

№ п/п	Критерий	Показатели	Баллы
1.1	Управление формированием интеллектуальных ресурсов	Создание инновационных методических и дидактических материалов с приложением подтверждающих документов	3 За каждый материал
1.2		Высокий уровень работы на информационных площадках, в сетевых сообществах	5
2.1	Обеспечение качества образования	Качество знаний по итогам четверти, полугодия и года 50-55% 55-65%	15 30
2.2		Количество учащихся, окончивших учебный год, четверть, полугодие на «отлично»: свыше 5% свыше 10%	15 30
2.3		Процент учащихся, имеющих по итогам года одну «3», менее 5%.	15
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%.	30
2.7		Реализация программ предшкольного образования (наличие групп предшкольной подготовки, в том числе платных, за каждую группу в отдельности).	10
2.8		Отсутствие необучающихся по «неуважительным» причинам (в возрасте от 7 до 18 лет).	30
2.9		Отсутствие учащихся, оставленных на	30

		повторный курс обучения	
3.1	Обеспечение сохранности контингента учащихся	доля выпускников 9-х классов, поступивших в 10-й класс: более 50% более 60%	 10 20
3.2		Доля учащихся, окончивших 11 классов, от числа учащихся, поступивших в соответствующие 10-е классы (более 90%).	5
4.1	Эффективность управленческой деятельности по вопросам модернизации образования и качества образования	Регулярное обновление сайта ОУ (не реже 1 раза в неделю).	5
4.3		Использование информационных систем в ВШК, отсутствие бумажной загруженности в УВР (более 60%)	15
4.4		Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических советах, выступления на РМО, мастер классы, круглые столы	20 баллов – региональный 10 баллов - муниципальный
4.5		Своевременное исполнение писем, поручений, распоряжений директора и УО (по итогам исполнительской дисциплины)	5 баллов за качественное и своевременное исполнение документа
4.6		Обобщение педагогического опыта учителей с подтверждением	15 баллов региональный, 10 баллов муниципальный
5.1	Достижения ОУ	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах Участие педагогических работников учреждения в профессиональных конкурсах участники муниципального тура победители муниципального этапа призер муниципального этапа участник регионального этапа призер (лауреат) регионального этапа победитель регионального этапа участник Всероссийского этапа призер Всероссийского этапа победитель Всероссийского этапа	 10 20 30 20 30 40 30 40 50
5.3		Результативное зафиксированное участие в конкурсах методических разработок участники муниципального тура победители муниципального этапа призер муниципального этапа участник регионального этапа призер (лауреат) регионального этапа победитель регионального этапа участник Всероссийского этапа призер Всероссийского этапа победитель Всероссийского этапа	 5 10 15 10 15 20 10 20 30
5.4		Высокий уровень работы по настаничеству (как обучающихся, так и педагогов) Школьный	 5

		муниципальный региональный уровень всероссийский уровень	10 15 20
5.5		Высокий уровень охвата обучающихся в конкурсах (предметных и творческих), акциях, фестивалях, конференциях, олимпиадах Федерального перечня 70%-80% 50%-69% 30%-49%	 30 20 10
5.6		Высокий уровень охвата педагогов в конкурсном движении 5 - 10% выше 10%	 15 5
5.7		Результативность участия обучающихся в предметных и творческих конкурсах, олимпиадах (в том числе и ВСОШ), научно-практических конференциях (от общего числа участников) Муниципальный уровень 40-50% победителей и призеров Региональный уровень 40%-50% победителей и призеров Всероссийский уровень 40%-50% победителей и призеров	 10 30 50
5.8		Эффективность спортивной деятельности в ОУ в соответствии с рейтингом: 1 место 2 место 3 место	 15 10 5
6.1	Результативность воспитательной работы ОУ	Эффективность деятельности штаба воспитательной работы в соответствии с рейтингом: 1 место 2 место 3 место	 30 20 10
6.2		Наличие профильных смен в лагерях дневного пребывания: 1-2 профиля 3 профиля 4 и более	 5 10 15
6.3		Качественная организация летней оздоровительной кампании в течение летнего периода (лагеря дневного пребывания, досуговые, спортивные площадки): 2 месяца 3 месяца	 10 20
6.5		Охват учащихся в период летней оздоровительной кампании: 90% - 95% 96% -100%	 10 20

6.6		Охват учащихся дополнительным образованием, кружковой работой с зачислением обучающихся в электронной информационной системе: от 80 до 95% от 96% до 100%	 30 20
6.7		Охват учащихся в спортивных занятиях в вечернее время: от 45% до 60% 60%-80% 80%-100%	 5 10 15
6.8		Снижение (отсутствие) количества учащихся, совершивших преступления и правонарушения и состоящих на учёте в ИДН (по сравнению с предыдущим годом).	30
6.12		Отсутствие учащихся, нарушивших закон 1539 (по итогам месяца)	30
7.1	Социально - психологический климат в коллективе	Отсутствие мотивированных обращений работников ОУ в вышестоящие органы.	10
7.2		Отсутствие мотивированных обращении родителей и учащихся в вышестоящие органы.	10
8.1	Руководство образовательным процессом по ФГОС	Разработка нормативной документации в ОО (локальных актов, приказов)	20
9	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Отсутствие нарушений выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. отсутствие нарушений (штрафных санкции) своевременное устранение	 20 10
		Отсутствие нарушений выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях школы отсутствие нарушений (штрафных санкции) своевременное устранение	 20 10
10	Развитие материального состояния имущества	Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря школы 100% сохранности имущества незначительные, легко восстанавливаемые потери	 20 10
		Улучшение материально-технической базы, приобретение оборудование, пополнение расходных материалов	30
		Высокий уровень обеспечения учебных	

		кабинетов, мастерских, служебных, бытовых, хозяйственных и других помещений, пищеблока оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам плановая постоянная работа имеются замечания по данному направлению, но легко устранимые	20 10
11	Управленческая деятельность	Обеспечение качественной работы подчиненного технического и обслуживающего персонала	20
		Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений, иного имущества школы в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	20
		Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	20
		Качество подготовки и организации ремонтных работ	20
		Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб	20
		Рациональное использование ресурсов	20

10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность деятельности по вовлечению учащихся в сотрудничество	Достижения учащихся на конкурсах, смотрах, конференциях и др.	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень.
2.Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических советах, выступления на РМО, открытые уроки, мастер-классы, круглые столы	20 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень 5 баллов – школьный уровень
3. Исполнительская дисциплина	Качественное выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	10 баллов

11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного библиотекаря

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Результативность деятельности по вовлечению учащихся в сотрудничество	Достижения учащихся на конкурсах, смотрах, конференциях и др.	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень.
2.Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических советах, выступления на РМО, открытые уроки, мастер-классы, круглые столы	20 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень 5 баллов – школьный уровень
3. Техническое сопровождение УМК	Результативное заполнение книгозаказа в информационных системах	20 баллов
3. Исполнительская дисциплина	Качественное выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	10 баллов

12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности экономиста

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Ведение отчетности и документации	Рациональное и своевременное расходование финансовых средств школы. Ведение отчетности и документации в соответствии с требованиями. За подготовку экономических расчетов За эффективную финансово-хозяйственную деятельность	5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов
2. Выполнение оперативных непредвиденных работ	Оперативность выполнения работ	2 балла
	Качество выполненных работ	3 балла
3. Результативность в деятельности	Работа с юридическими и правовыми материалами, не входящих в круг основных обязанностей	5 баллов

13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Высокий уровень ведения делопроизводства и оформление документации (архивариуса)	10 баллов при выполнении
	Оперативность выполнения поручений.	5 балла при отсутствии

2. Сопровождение административной работы в школе	Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы администрации школы на высоком уровне	5 баллов
3. Высокий уровень удовлетворенности работы специалиста	Наличие позитивных отзывов о работе со стороны сотрудников школы и родителей	10 баллов

14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по кадрам

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Высокий уровень ведения кадровой отчетности и документации	10 баллов при выполнении
	Оперативность выполнения поручений.	5 балла при отсутствии
2. Сопровождение административной работы в школе	Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы администрации школы на высоком уровне	5 баллов
3. Высокий уровень удовлетворенности работы специалиста	Наличие позитивных отзывов о работе со стороны сотрудников школы и родителей	10 баллов

15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Высокий уровень ведения отчетности по использованию материально-технической базы школы	10 баллов при выполнении
	Оперативность выполнения поручений.	5 балла при отсутствии замечаний
2. Сопровождение административной работы в школе	Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы педагогического персонала на высоком уровне	5 баллов
3. Высокий уровень удовлетворенности работы специалиста	Наличие позитивных отзывов о работе со стороны сотрудников школы и родителей	10 баллов

16. Критерии оценки деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечение сохранности материальных ценностей		
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей	20 баллов
2. Высокий уровень	Сохранение бюджетных средств при	10 баллов

технического ремонта	выполнении ремонтных работ	
3. Сопровождение образовательного процесса	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы	10 баллов

17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Позитивные результаты деятельности	За особые условия труда: оформление клумб, полив цветов, покраска и побелка)	10 баллов
2.Техническое сопровождение образовательного процесса	Качественная подготовка школьной территории к общешкольным мероприятиям Своевременная уборка сухостоя	10 баллов 10 баллов
3.Высокий уровень исполнения своих обязанностей	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы	10 баллов

18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Выполнение обязанностей, не связанных с основной деятельностью (покраска и побелка помещений)	Качественное и своевременное выполнение ремонтных работ Качественное и своевременное выполнение высотных ремонтных работ	10 баллов 10 баллов
Высокий уровень исполнения своих обязанностей	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы	10 баллов
Высокий уровень санитарно-гигиенического сопровождения образовательного процесса	Высокий уровень генеральной уборки закрепленных территорий (не реже 1 раза в месяц)	10 баллов

19. Критерии оценки деятельности слесаря электромонтажника

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечение сохранности материальных ценностей		
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей	20 баллов
2. Высокий уровень технического ремонта	Сохранение бюджетных средств при выполнении ремонтных работ	10 баллов
3. Сопровождение	Отсутствие жалоб со стороны участников	10 баллов

образовательного процесса	образовательного процесса на качество работы	

20. Критерии оценки деятельности электроника

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечение сохранности материальных ценностей	Своевременная и качественная подготовка оборудования к проведению занятий	10 баллов
2. Высокий уровень технического ремонта	Своевременный ремонт и пополнение расходными материалами, реактивами	5 баллов
	Высокий уровень учета полученного интерактивного оборудования	5 баллов
3. Сопровождение образовательного процесса	Недопущение нарушений техники безопасности	10 баллов

21. Критерии оценки деятельности педагога – организатора

Критерии	Показатели	Оценивание показателя	Количество баллов по каждому показателю
1.Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий	1.1. Методическое обеспечение массового мероприятия	Качество оформленных пакетов документов, включающих: план подготовки, положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, информация о пресс-релизе или итогах мероприятия в СМИ и др. 50 – 60% мероприятий 61 - 80% мероприятий более 80 % мероприятий	6 8 10 Баллы не суммируются
	1.2. Использование самостоятельно созданного оформления мероприятия	Самостоятельно разработанные компьютерные презентации, видеоролики, видеозаставки и др. Самостоятельно созданный реквизит, декорации, костюмы	3 4 Баллы суммируются
	1.3. Услуг качеством проведения мероприятий	Наличие различных форм изучения удовлетворенности потребителей качеством проведения мероприятий; положительные отзывы о мероприятии (не менее трех	5 Баллы не суммируются

		мероприятий)	
	1.4. Результативность участия в социальных проектах и акциях	Наличие благодарственных писем, грамот	5 Баллы не суммируются
2.Повышение квалификации, собственного профессионального уровня	2.1. Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка, инновационная деятельность	Наличие документов о повышении квалификации (не менее 72 ч), профессиональной переподготовке Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре Участие в работе ГМО	1 3 1
3.Эффективность обобщения, распространения, презентации собственного профессионального опыта	3.1. Систематическое обновление информации на сайте	На официальном сайте На соответствующих страницах в социальных сетях	3 1 Баллы суммируются по уровню
	3.2. Публикации (статьи, сборники по распространению и обобщению результативного, инновационного опыта в сборниках, СМИ, сети Интернет, Выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, Педагогический совет, совещание, круглый стол и др.)	Международный, Всероссийский уровни Городской уровень Районный уровень Уровень учреждения	4 3 2 1 Баллы суммируются по уровню и количеству публикаций, выступлений (не более трех)
4.Общественная активность	4.1. Участие в работе органов коллегиального управления ПОО	Координация деятельности педагогического коллектива в реализации одного из проектов	1 2 Баллы суммируются по показателям
	4.2. Работа в оргкомитетах, жюри конкурсов	Городской уровень Уровень учреждения, районный уровень	1 2 Баллы суммируются по уровням

5.Дополнительный критерий	5.1. Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности	Уровень Международный, Всероссийский, Региональный, городской, Районный	3 2 1 Баллы суммируются по уровню и по количеству наград (не более трех)
	5.2. Четкое выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение графика работы Качественное и своевременное оформление документов Посещение педсоветов, совещаний	3 каждое замечание – минус 1 балл
	5.3. Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	Участие в общественных делах: в субботниках, оформление кабинетов и др.	1 баллы суммируются

22. Критерии результатов работы административно управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала (для установления премиальных выплат по итогам учебного года (сентябрь - декабрь)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Организация проведения проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их требованиям нормативных правовых актов по охране труда; поверка документации в соответствии с законом об образовании, трудовым законодательством, контроль своевременности их проведения	Проверки организовывались с опережением установленных сроков	2
		Проверки организовывались в установленные сроки	1
		Проверки не организовывались	0
2.	Обеспечение соблюдения чистоты в помещениях и на прилегающей территории	Уборка помещений/территории проводится своевременно	1
		Уборка помещений/территории проводится несвоевременно или не проводится	0
3.	Обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода	Полное обеспечение в соответствии с запросом	1
		Запросы удовлетворены не полностью	0
4.	Руководство работой обслуживающего персонала	Замечаний к работе персонала нет	2
		Имеются незначительные	1

		замечания	
		Имеются серьезные замечания	0
5.	Разработка, внедрение и реализация	Разработка ведется, внедрение и реализация проводится с опережением установленных сроков	2
		Разработка ведется, внедрение и реализация проводится в установленные сроки	1
		Разработка, внедрение и реализация проводится с опозданием	0
6.	Отзывы о работе	Наличие благодарственных отзывов	3
		Отсутствие положительных и отрицательных отзывов	1
		Наличие отрицательных отзывов	0
7.	Создание электронных копий печатных изданий	Создано электронных копий: более 50	
		Создано электронных копий: менее 50	
8.	Консультирование посетителей	Количество консультаций для посетителей более 30	2
		Количество консультаций для посетителей от 15 до 30	1
		Количество консультаций для посетителей менее 15	0
9.	Количество экземпляров отреставрированных документов (по плану/по факту)	План перевыполнен	2
		План выполнен	1
		План не выполнен	0
10.	Количество посещений интернет сайта школы	Более 500	3
		500	2
		Менее 500	1
11.	Выполнение мероприятий направленных на выполнение требований закона об образовании	Выполнение ведется с опережением установленных сроков	2
		Выполнение ведется в установленные сроки	1
		Выполнение ведется с опозданием установленных сроков	0

12.	Составление планов направленных на выполнение закона об образовании	Планы составлялись с опережением установленных сроков	2
		Планы составлялись в установленные сроки	1
		Планы не составлялись	0

23. Критерии результатов работы педагогического персонала (для установления премиальных выплат по итогам учебного года (сентябрь - декабрь)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Методическая работа	Открытые уроки муниципального, регионального уровней	2 балла за урок
		Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства	призер -1 балл победитель - 2 балла
		Разработка методических и дидактических материалов	2 балл за каждую
		Выступления муниципального уровня	1 балл
		Выступления краевого всероссийского уровней, публикации	2 балла 1 балл
	Результативность обучающихся	Результативность проектной и научно - исследовательской работы с обучающимися победитель, призер	3 балла 2 балла
		Наличие победителей и призеров предметных олимпиад ВсОШ и вошедших в федеральный перечень победитель, призер	2 балла 1 балл
		Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, конкурсах военно - патриотической направленности победитель призер	2 балла 1 балл
	Результативность воспитательной работы	Отсутствие правонарушений обучающихся, стоящих на различных видах учета	2 балла
		Регистрация в АИС Навигатор	3 балла достигли всероссийский показатель, 2 балла достигли

			среднего показателя, 1 балла ниже среднего
		Регистрация в Движении Первых (РДДМ) -	2 балла больше половины класса, 1 балл менее половины класса
		Участие во всероссийской олимпиаде " Безопасный интернет"	3 балла выше 10 чел, 2 балла - 10 чел, 1 балл менее 10 чел)
		Эффективность работы классных руководителей	(3 балла достигли среднерайонного показателя, 2 балла средний показатель, 1 балл ниже среднего показателя)
		Отсутствие травматизма	1 балл
		Отсутствие обращений родителей (законных представителей обучающихся)	2 балла
		Организация экскурсий	за пределы района 2 балла по району и городу 1 балл
		Активность в СФЕРУМЕ	2 балла

Директор Е.В. Ратникова

Приложение 9
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 имени Героя Советского Союза А.В.Ляпидевского города Ейска муниципального образования Ейский район

ПОЛОЖЕНИЕ

о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Организации

1.Общие положения

1.1. Настоящее положение о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Положение) определяет цели, задачи и порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 имени Героя Советского Союза Анатолия Васильевича Ляпидевского города Ейска муниципального образования Ейский район (далее – Организация).

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

2.Цели и задачи комиссии

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

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

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

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

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику, направленной на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

2.2. Задачами комиссии являются:

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

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

оценка деятельности каждого работника;

представление объективного, полного анализа работы работников организации;

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

2.3. Стимулирующие выплаты не устанавливаются 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.

3.Организация работы комиссии

3.1. Комиссия формируется в составе не менее 5 человек. В состав комиссии в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета работников Организации, а также работники со стажем работы в Организации не мене 1 года. Педагогические работники, являющиеся членами комиссии, должны иметь высшую или первую квалификационную категорию.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации.

3.2. Руководит работой комиссии председатель комиссии.

3.2.1. Председатель комиссии:

- осуществляет руководство деятельности комиссии, решает организационные вопросы, связанные с деятельностью комиссии;
- организует и планирует ее работу;
- председательствует на заседаниях комиссии;
- контролирует выполнение принятых решений;
- назначает даты проведения заседаний;
- подписывает протоколы.

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

3.4. Секретарь комиссии:

- осуществляет сбор и обобщение поступающих документов;
- извещает членов комиссии о месте и времени проведения заседаний;
- ведет протоколы заседаний;
- поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам комиссии.

В случае отсутствия секретаря комиссии его функции осуществляет секретарь, выбранный из членов комиссии, присутствующий на заседании на время отсутствия секретаря комиссии.

3.5. Члены комиссии обязаны лично участвовать в заседаниях комиссии.

- участвуют в обсуждении и принятии решений комиссии;
- рассматривают оценочные листы в соответствии с утвержденными критериями;
- запрашивают дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетенции
- обеспечивают объективность принимаемых решений.

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

В случае, если на заседании комиссии могут присутствовать менее половины членов комиссии, то руководитель Организации утверждает приказом новый состав комиссии из числа работников Организации, которые на период отсутствия основных членов комиссии будут исполнять их обязанности.

3.6. Комиссия проводит заседания 1 раз в месяц. Заседания комиссии проводятся в течение 1-3 рабочих дней, не позднее 25 числа каждого месяца, в кабинете 6 Организации.

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

4.Порядок предоставления и рассмотрения документов

4.1. Работники Организации ежемесячно до 25-го числа направляют на рассмотрение комиссии оценочные листы, заполненные собственноручно, с приложением подтверждающих документов.

Форма оценочного листа приведена в приложении 1 к настоящему Положению.

4.2. Прием документов от работников осуществляет секретарь комиссии.

Предоставление не полных сведений может явиться основанием для возврата документов (сведений) и оставления их без рассмотрения. Не запрещается предоставление документов повторно, но в пределах установленного для предоставления документов (сведений) срока.

Сведения и документы, предоставленные с нарушением установленного срока, на рассмотрение комиссии в текущем периоде не принимаются. Рассмотрение таких сведений и документов может быть перенесено на следующее заседание комиссии.

4.3. Руководитель Организации либо ответственное лицо от Организации, назначенное руководителем, в срок, установленный пунктом 1 настоящего Положения, направляет в комиссию документы, подтверждающие отсутствие права на установление стимулирующих выплат работникам Организации в отчетном периоде по основаниям, указанным в пункте 2.3 настоящего Положения.

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

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

При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы) из числа коллектива Организации. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных балов, который подписывается

председателем комиссии и работником Организации для вынесения окончательного решения Советом трудового коллектива Организации.

Решение комиссии по каждому критерию (показателю) оценочного листа вносится в соответствующую графу оценочного листа. Не допускается внесение изменений, исправлений в оценочный лист. В случае необходимости исправление ошибок оформляется подписью председателя комиссии.

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

4.5. Секретарь комиссии ознакамливает сотрудников Организации с итоговым оценочным листом профессиональной деятельности в течение 3-х рабочих дней с даты завершения работы комиссии под роспись (приложение 2).

4.6. Стимулирующий фонд Организации определяется для каждой категории работников раздельно (педагогический персонал, АУП и ВП) на основании анализа расходования фонда оплаты труда Организации, утвержденного на соответствующий финансовый год в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Стимулирующий фонд Организации распределяется комиссией по оценочным листам за качество работы и в целях премирования сотрудников Организации по предложению руководителя Организации.

Стимулирующий фонд, распределяемый по оценочным листам по результатам эффективности (за качество) работы должен быть не менее 50 % от общего объема средств, направляемых для стимулирования работников в текущем периоде.

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$$С_б = V_{св} / К_б$$

где:

$С_б$- стоимость 1-го балла;

$V_{св}$ – объем стимулирующих выплат в рублях, предусмотренный для стимулирования работников за эффективность (качество) работы согласно оценочным листам (для каждой категории работников раздельно);

$К_б$ – количество баллов, набранных работниками каждой категории персонала раздельно (педагогические работники, АУП и ВП).

4.7. Размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется в соответствии со стоимостью 1-го балла и количеством баллов, установленным конкретному работнику по результатам рассмотрения комиссией оценочного листа, и утверждается протоколом заседания комиссии.

Копия протокола заседания комиссии либо решение комиссии направляется руководителю Организации для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера.

Руководитель организации вправе запросить для ознакомления материалы работы комиссии. В случае выявления нарушений в работе комиссии и оформлении документов, руководитель Организации вправе отказать в принятии решения и вернуть документы на доработку. В таком случае члены комиссии заседают повторно в течении 1-го рабочего дня для устранения выявленных нарушений (замечаний).

4.8. Решение руководителя Организации об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом.

4.9. В случае отсутствия по итогам отчетного месяца стимулирующего фонда, стоимостное оценивание утвержденных баллов производится комиссией в последующем периоде.

5.Заключительные положения

5.1. Секретарь комиссии несет ответственность за хранение документации.

5.2. Комиссия несет ответственность за:

качественную оценку профессиональной деятельности работников Организации;

проведение оценки деятельности работников в установленные настоящим Положением сроки;

разглашение информации, результатов оценки профессиональной деятельности работников Организации.

5.3. Хранение материалов рассмотрения комиссии, протоколов заседания комиссии обеспечивается на срок не менее 6 лет.

Директор Е.В. Ратникова

Приложение 1
к Положению о работе комиссии по распределению
стимулирующих выплат
работникам Организации

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТОК

за _____ 20 _____ года

_____

(ФИО, должность работника)

Критерий оценивания результатов работы	Значение показателя	Оценка деятельности, балл	Самооценка результата работы работником, балл	Решение комиссии, балл
Итого:				

_____ _____ «___» _____ 20 _____ г.

(ФИО, должность работника) (подпись)

Отметка о получении:

_____ _____ «___» _____ 20 _____ г.

(ФИО секретаря комиссии) (подпись)

Подписи членов комиссии по результатам рассмотрения:

председатель комиссии: _____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)

члены комиссии:

: _____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)

: _____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)

: _____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)

: _____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)

Директор Е.В. Ратникова

Приложение 2
к Положению о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Организации

Итоговый оценочный лист профессиональной деятельности работников МБОУ СОШ№2 г. Ейска
за _____ 20_____ г.

№ п\п	Ф.И.О. сотрудника	Итоговое количество баллов согласно самооценке работника	Итоговое количество баллов согласно решению комиссии	Подпись сотрудника	Дата
	Итого:				

Подписи членов комиссии:
председатель комиссии: _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)
члены комиссии:
: _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)
: _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)
: _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)
: _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Директор Е.В. Ратникова

Приложение 3
к Положению о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Организации

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 имени Героя Советского Союза А.В.Ляпидевского г. Ейска муниципального образования Ейский район

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 29 января 2024 г. № 47 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении

управления образованием администрации муниципального образования Ейский район».

1.2. Положение определяет размер, порядок, условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, предназначена для мотивации учителей общеобразовательного учреждения в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся, стимулирования качества труда, повышения заинтересованности работников, оказания материальной помощи, премирования.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путём назначения всем категориям работников МБОУ СОШ №2 имени Героя Советского Союза А.В.Ляпидевского г. Ейска МО Ейский район выплат и доплат, которые устанавливаются ежемесячно.

1.5. На увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда могут направляться:

- средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой образовательным учреждением в соответствии с Уставом школы;
- экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника (п. 4.16 Положения об оплате труда);
- неиспользованные средства премиального фонда руководителя Организации.

2. Порядок расходования стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет в соответствии с данным Положением комиссия, действующая на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ работников МБОУ СОШ №2 имени Героя Советского Союза А.В.Ляпидевского г. Ейска МО Ейский район, утвержденная приказом директора, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления, которая проводит свои заседания ежемесячно.

2.2. В процедуре установления стимулирующих выплат участвуют через своих представителей (комиссия по распределению стимулирующих выплат) Управляющий Совет школы, администрация, профсоюзный комитет.

2.3. Заместители директора и заведующие школьными предметными методическими объединениями направляют мотивированные предложения на рассмотрение и утверждение комиссии.

2.4. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием по критериям баллов, набранных каждым работником. Решение считается принятым, если за него проголосовало более

половины представителей комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

2.5. С момента ознакомления с решением комиссии (оценочным листом) в течение 3-х дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ в течение 3-х дней.

2.6. При выплате вознаграждения, а также премий к юбилейным датам и материальной помощи на каждую кандидатуру подается анализ качества работы или краткая характеристика-представление с указанием мотивов поощрения.

2.7. Заседания комиссии проводятся ежемесячно.

2.8. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора по Организации.

2.9.Комиссия, по запросу Управляющего совета, отчитывается о результатах своей деятельности. Управляющий совет дает оценку деятельности комиссии и вносит предложения по улучшению ее работы.

2.10. Условием получения работником доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда является добросовестное отношение к труду и исполнение должностных обязанностей. В случае дисциплинарного взыскания, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей доплаты могут не устанавливаться.

2.9. Информация о полученных вознаграждениях является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений, на сайте общеобразовательного учреждения.

3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1. Основная цель предоставления вознаграждений из стимулирующей частей фонда оплаты труда – повысить качество образования и мотивации учителей по следующим направлениям:

-высокие индивидуальные достижения обучающихся в соответствии с показателями, разработанными в рамках региональной системы оценки качества образования;

-разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения (разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.);

- развитие научно-познавательной деятельности учеников;
- индивидуальный подход к ученику;
- осуществление научно-методического или практического проекта;
- высокие академические и творческие достижения;
- патриотическое и нравственное воспитание учащихся;
- организация интересного, познавательного досуга учащихся;
- повышение уровня квалификации;

-качественная оценка коллективных и социальных результатов обучения,

-интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. Сумма, выплачиваемая одному педагогу, осуществляющему учебный процесс, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

3.3. Стимулирующие выплаты подразделяются на следующие виды вознаграждения:

-выплаты, характеризующие результаты труда работников;

-за интенсивность и высокие результаты работы;

-за качество выполняемых работ;

-премиальные выплаты по итогам работы;

-выплаты, учитывающие особенности деятельности Организации и отдельных категорий работников (организация дистанционного обучения, профильное обучение, работа в старших классах малой наполняемости, воспитательная работа с трудновоспитуемыми, сложность работы классного руководителя и иное).

3.4. Премиальные выплаты по итогам работы в учебном году устанавливаются как в абсолютном, так и в процентном значении от оклада, а также на основании критериев, оценки результативности труда каждого сотрудника по итогам учебного года.

3.5. Каждый работник Организации самостоятельно по итогам оцениваемого периода в установленный срок заполняет лист анализа качества работы (результативности профессиональной деятельности) в соответствии с критериями и показателями оценки качества деятельности.

Достоверность сведений в листе анализа качества основного персонала проверяют – заместители директора; вспомогательного персонала – заместитель директора, заместителей директора – директор.

3.6. Общая сумма распределяемой стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ определяется путём вычитания из общей суммы части фонда оплаты труда для соответствующей категории персонала общей суммы начисленных выплат за соответствующий период на дату заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда. Полученный остаток стимулирующей части фонда оплаты труда для соответствующей категории персонала подлежит распределению среди работников с учетом критериев оценки для каждой категории работников.

3.7. Распределение стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ осуществляет комиссия, утвержденная приказом руководителя. Порядок распределения комиссией стимулирующей надбавки согласно критериям оценки профессиональной деятельности работников.

3.8. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат работникам оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя.

3.9. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ не выплачивается в случаях:

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

- невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя;

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

- наличия обоснованных жалоб родителей детей.

3.10. Решение об установлении всех видов выплат стимулирующего характера принимается руководителем при условии обеспечения финансовыми средствами и в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год, а также в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

3.11. Размер вознаграждения, установленный для распределения стимулирующей части ФОТ указывается в бухгалтерской справке, составленной на основании определяется через оценивание в баллах и абсолютных размерах (фиксированных суммах). По итогам проведения оценки всех показателей качества работы педагога высчитывается суммарный балл каждого педагога (n), общее количество баллов (s), которые набрали все педагоги школы, а за тем высчитывается «стоимость» одного балла для назначения стимулирующих выплат (b). Стоимость одного балла может быть вычислена следующим образом:

b = ФОТ(ст) / s, где

b – «стоимость» 1 балла для назначения стимулирующий выплат,

ФОТ(ст) – стимулирующая часть ФОТ учителей, осуществляющих учебный процессс,

S – сумма баллов, набранных по стимулирующих показателям всеми педагогами школы.

Величина стимулирующих выплат каждого педагога (M) определяется следующим образом:

M = b * n, где n – количество баллов, набранное конкретным педагогом.

4. Критерии оценки результативности и качества труда работников

4.1. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется МБОУ самостоятельно с учетом следующих принципов:

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

Предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а за достижение коллективных результатов труда;

Адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

Своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

Прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не выплачиваются в случаях:

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

Невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя учреждения;

Появления на рабочем месте в состоянии наркотического и алкогольного опьянения;

Наличия обоснованных жалоб, поступивших от родителей;

Наличия дисциплинарного взыскания.

Директор Е.В. Ратникова