

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основной общеобразова-
тельной школы № 18 имени Дмитрия
Александровича Шеметова посёлка
Заводской муниципального
образования Ейский район
от 23.08.2022 года № 157-О/Д

СОГЛАСОВАНО:

председатель ПК

_____ (_____)

« _____ » августа 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной
школы № 18 имени Дмитрия Александровича Шеметова
посёлка Заводской муниципального образования Ейский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 18 имени Дмитрия Александровича Шеметова посёлка Заводской муниципального образования Ейский район, находящегося в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район (далее – Организация) разработано с учетом положений:

Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

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

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

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

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

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

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

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

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

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

приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2-2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

постановления администрации муниципального образования Ейский район от 25 февраля 2014 года № 153 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район»;

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

постановления администрации муниципального образования Ейский район от 20 августа 2021 года № 702 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район»;

других нормативных правовых актов.

1.2. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда для работников Организации, находящейся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район.

1.3. Система оплаты труда работников Организации устанавливается и изменяется с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

настоящего Положения;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Настоящее Положение содержит размеры базовых окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по должностям работников образования муниципальных образований Ейского района, а также перечень стимулирующих, компенсационных и иных выплат, которые устанавливаются работни-

кам муниципальных образовательных организаций.

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

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

1.6. Настоящее Положение не содержит условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении:

- действующего законодательства;
- размеров базовых должностных окладов, ставок заработной платы;
- наименований, условий и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядка премирования работников;
- условий оплаты труда руководителя и его заместителей;
- наименований, условий и размеров иных выплат работникам.

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

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

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется исходя из объема субсидий, выделенных на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке, и средств от приносящей доход деятельности.

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

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

Основным персоналом Организации являются педагогические работники.

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

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

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

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

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

Объем средств, направляемый на стимулирующие выплаты работникам каждой категории персонала Организации, определяется Организацией самостоятельно.

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

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

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

3. Общие принципы оплаты труда работников

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Форма расчётного листка по оплате труда установлена в приложении 2 к настоящему Положению.

3.10. Размеры базовых ставок заработной платы, базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням по должностям работников Организации установлены в приложении 3 к настоящему Положению.

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

4. Особенности оплаты труда работников

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

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

4.2. Норма часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается по следующим должностям педагогических работников: педагог дополнительного образования, педагог - психолог, советник директора по воспитанию с детскими общественными объединениями, учитель.

Размер ставки заработной платы за календарный месяц для педагога дополнительного образования определяется исходя из фактически установленного объема педагогической работы в неделю.

4.3. В рабочее время педагогических работников, определенное в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601, включается воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами)

и должностными инструкциями. Соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

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

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

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

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

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

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

5. Особенности оплаты труда педагогических работников

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

5.2. Оклад учителя устанавливается за проведение уроков, т.е. за аудиторную деятельность.

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

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

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

$$O = C_{\text{тп}} \times H \times Y_{\text{п}}$$

где:

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

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

Н - количество учащихся по каждому предмету в каждом классе;

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

Оклад учителя за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, определяется в соответствии с вышеприведенной формулой в зависимости от количества детей в классе, в состав которого включен ученик, занимающийся на дому.

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

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

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

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются положениями об оплате труда, разрабатываемыми Организацией.

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

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

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

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

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

5.6.2. Повышающий коэффициент за специфику работы.

Выплата устанавливается приказом руководителя муниципальной общеобразовательной организации в абсолютном значении и подлежит включению в тарификационный список.

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

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

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

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

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

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

6.2. В Организации предусмотрен следующий перечень стимулирующих выплат:

- выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение функций классного руководителя;

краевая доплата молодому педагогу;
выплаты отдельным категориям работников;
выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся;

ежегодная денежная выплата педагогическим работникам к новому учебному году;

премиальные выплаты по итогам работы;
единовременные премии.

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

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

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

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

Размеры выплат:

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

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

Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, в размере до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной должности.

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

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

Продление выплаты на следующий календарный год оформляется приказом руководителя Организации.

6.2.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, и награждение почетным знаком устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) без учета других доплат,

надбавок и повышающих коэффициентов, работникам, которым присвоена ученая степень или почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам:

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

15% - доктор наук.

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

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

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

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

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

Показатели и критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников определены в приложении №4 к настоящему Положению и разработаны с учетом следующих принципов:

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

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

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

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не выплачиваются в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины, внутреннего распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности;
- невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя Организации;
- появления на рабочем месте в состоянии наркотического и алкогольного опьянения;
- наличия обоснованных жалоб, поступивших от родителей детей;
- наличия дисциплинарного взыскания.

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

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

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

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

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

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

6.2.8. Выплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет устанавливается педагогическим работникам (далее – молодой педагог), осуществляющим трудовую деятельность в Организации на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

Днем окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Феде-

рального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

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

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

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

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

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

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

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразова-

вательная организация, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

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

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

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

а) учителя;

б) другие педагогические работники (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, советник директора по воспитанию с детскими общественными объединениями);

в) обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений).

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

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

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

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

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

6.2.10. Выплаты стимулирующего характера работникам в размере 3000 рублей в месяц (отдельным категориям работников) устанавливается по штат-

ным должностям: водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, на условиях и в порядке, предусмотренными постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 25 февраля 2014 года № 153 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район».

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

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

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

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

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

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

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

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

6.5. Стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя, квалификационную категорию, выслугу лет, ученую степень, почетное звание, молодому педагогу, отдельным категориям работников, за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся, устанавливаются в первоочередном порядке.

6.6. Настоящим Положением гарантировано предоставление ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам Организации в соответствии с порядком, утвержденным постановлением администрации (губернатора) Краснодарского края от 19 августа 2022 года № 582.

Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 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.

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.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается руководителем 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 Организации производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

7.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ) производится по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

Конкретные размеры выплат устанавливаются руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от фактического состояния условий труда.

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

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

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

7.1.2. В Организации предусмотрены следующие компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, для работников любой категории персонала:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- при расширении зоны обслуживания;
- при увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- при выполнении сверхурочной работы;
- при выполнении работы в ночное время;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за специфику работы в организации;
- за неаудиторную деятельность;
- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

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

7.1.4. Специалистам, перечень которых определен в приложении № 6, устанавливается выплата за работу в сельской местности в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При расчете оклада учителя за аудиторную деятельность указанная выплата учтена в стоимости педагогической услуги.

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

Перечень и размеры выплат установлены в приложении № 7 к настоящему положению.

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

проверка письменных работ;

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

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

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями.

Перечень и размеры выплат установлены в приложении № 8 к настоящему Положению.

Расчет выплаты за проверку письменных работ производится по формуле:

$$П_t = ((V_n \times V\%) / (C_{ко} \times K_{кп})) \times K_{ок} \times C_t,$$

где:

P_t – размер выплаты за проверку письменных работ в месяц;

V_n – объем учебной нагрузки по преподаваемому предмету в месяц;

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

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

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

$C_{ко}$ – среднерайонный показатель количества обучающихся в классе на 1 сентября и 1 января;

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

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

C_t – стоимость проверки тетрадей за 1 час работы в соответствии с приложением №8 к настоящему Положению.

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

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Организации (далее – вознаграждение) за счет средств иного межбюджетного трансферта, составляет 5000 рублей в месяц за

выполнение функции классного руководителя в одном классе.

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

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

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

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

8. Порядок и условия премирования

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

8.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

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

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

8.1.3. При назначении премии учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

8.2. Единовременные премии.

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

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

8.2.1. Единовременные премии могут выплачиваться:

за выполнение особо важных и срочных работ;

за внедрение в работу достижений науки и передовых методов труда;

при награждении работников почетными грамотами, знаками отличия, ведомственными и государственными наградами, присвоении почетных званий.

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

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

Единовременная премия отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

9. Прочие выплаты

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

в связи с болезнью работника или его близких родственников (родители, дети, родные брат и сестра, муж, жена), смертью близких родственников;

в связи со стихийным бедствием или при наступлении непредвиденных обстоятельств, вызвавших материальное затруднение работников (хищение имущества);

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

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

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

10. Оплата труда руководителя Организации и заместителей руководителя

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

10.2. Размер должностного оклада руководителя Организации определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 20 августа 2021 года № 702, в кратности, установленной распорядительным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район.

10.3. Стимулирующие выплаты руководителю Организации устанавливаются приказом начальника управления образованием в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных организаций муниципального образования Ейский район, утверждаемого распорядительным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район.

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

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

10.5. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается в размере 70% от должностного оклада руководителя.

10.6. Премирование заместителей руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности в соответствии с показателями интенсивности, результативности и качества работы, предусмотренными приложением 4 к настоящему Положению.

10.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, формируемый за счет всех источников обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и средней заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей за счет всех источников финансового обеспечения) устанавливается распоряди-

тельным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район.

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

10.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Организации не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным периодом.

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

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

11. Штатное расписание

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

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

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

11.2. В Организации формируется единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения, а также независимо от источника финансового обеспечения деятельности.

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

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

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

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

Директор

И.Л. Лущик

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
 к Положению об оплате труда
 работников муниципального бюджетного
 общеобразовательного учреждения
 основной общеобразовательной школы
 № 18 имени Дмитрия Александровича
 Шеметова посёлка Заводской
 муниципального образования
 Ейский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей Организации

№ пп	Наименование должностей
1	2
1	Административно – управленческий персонал
1.1.	Директор
1.2.	Заместитель директора
2	Педагогический персонал
2.1.	Педагог дополнительного образования
2.2.	Педагог-психолог
2.3.	Учитель
2.4.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
3	Вспомогательный персонал
3.1.	Библиотекарь
3.2.	Делопроизводитель
3.3.	Заведующий хозяйством
3.4.	Экономист
3.5.	Электроник
	Обслуживающий персонал, участвующий в реализации образовательных программ
3.6	Дворник
3.7	Уборщик служебных помещений
	Обслуживающий персонал, не участвующий в реализации образовательных программ
3.8	Водитель автомобиля
3.9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.10	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

Директор

И.Л. Лущик

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основной
общеобразовательной школы № 18
имени Дмитрия Александровича
Шеметова посёлка Заводской
муниципального образования
Ейский район

ФОРМА
расчетного листка по заработной плате

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

Директор

И.Л. Лущик

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основной
общеобразовательной школы № 18
имени Дмитрия Александровича
Шеметова посёлка Заводской
муниципального образования
Ейский район

БАЗОВЫЕ СТАВКИ
заработной платы, базовые должностные оклады по
профессиональным квалификационным группам и квалификацион-
ным уровням, размеры повышающих коэффициентов по профессиональ-
ным квалификационным уровням

№ п/п	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Базовый должностной оклад, ставка заработной платы, руб.	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников*			
1	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования	8856	0,08
2	3 квалификационный уровень: педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	8856	0,09
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»**			
1	Делопроизводитель	6298	0,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2	Заведующий хозяйством	6404	0,04
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1	Экономист	7044	0,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»**			
1	Должности 1 разряда: дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ре-	6192	0,00

	монтаж зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих третьего уровня»**			
1	Должности 8-го разряда: водитель автомобиля	7257	0,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
1	Библиотекарь	6052	0,00

Директор

И.Л. Лущик

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основной
общеобразовательной школы № 18
имени Дмитрия Александровича
Шеметова посёлка Заводской
муниципального образования
Ейский район

**Критерии оценки результативности
и качества труда работников**

Критерии оценки результативности и качества
профессиональной деятельности
учителей

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Сформированность предметных компетенций обучающихся	результаты ВПР	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 – 99% - 3 балла; 91 – 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополн. баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.
2.Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муницип. уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень.

3.Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Очные: 10 баллов – всеросс. уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год.
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень.
4.Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу педагога-психолога		2 балла - отсутствие При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие 2 «штрафных» баллов

Критерии оценки профессиональной деятельности учителей начальных классов

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Сформированность предметных компетенций	Независимые региональные, ВПР	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95-99% - 3 баллов; 91-94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.
	Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МиН РФ)	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень.

		Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
	Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
2. Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-, квест-задания, уроки в формате-стартап, работа на дистанционных платформах и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются
	Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов	5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
3.Профессиональные достижения	Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 10 баллов – всеросс. уровень; 8 баллов – регион.уровень; 6 баллов – муниц.уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	Наличие публикаций	4 балла – всеросс. уровень; 3 балла – регион. уровень;

		1 балл – муниципальный уровень. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
	Авторское предоставление педагогического опыта на сайте -	3 балла
4.Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу педагога-психолога		2 балла - отсутствие При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие 2 «штрафных» баллов

**Критерии оценки профессиональной деятельности
учителей физической культуры**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Сформированность предметных компетенций	Выполнение учащимися норм ГТО	4 балла – свыше 90% учащихся; 2 балла – от 75 до 89%
	Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
	Достижения обучающихся в спортивных соревнованиях	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл; Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 6 балла; 2 место – 5 балла; 3 место – 4 балл; Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 балла; 3 место – 7 балл. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося по одному конкурсу

		устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
2. Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
3. Профессиональные достижения учителя	Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 6 баллов – муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень.
	Наличие публикаций	3 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балл – Интернет-публикации. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
4. Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу педагога-психолога		2 балла – отсутствие При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие 2 «штрафных» баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Результативное зафиксированное участие в профессиональных	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень.

конкурсах	2 балла – уровень ОУ Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы -3
2.Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация занятий и др.)	Очные 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные 1 балл – всероссийский уровень; При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы -1
3.Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу педагога-психолога	2 балла - отсутствие При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие 2 «штрафных» баллов

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.Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу библиотекаря		2 балла - отсутствие При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие 2 «штрафных» баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	5 баллов
2.Ведение отчетности и документации	Высокий уровень инвентарного учета имущества школы	5 баллов
	Рациональное расходование материалов и финансовых средств школы.	5 баллов
	Ведение отчетности и документации в соответствии с требованиями.	5 баллов

4. Улучшение материально-технической базы	За качественное выполнение ремонтных работ и работ по подготовке к новому учебному году	5 баллов
---	---	----------

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.	5 баллов
	Ведение отчетности и документации в соответствии с требованиями.	5 баллов
	За подготовку экономических расчетов	5 баллов
	За эффективную финансово-хозяйственную деятельность	5 баллов
		5 баллов
2. Выполнение оперативных непредвиденных работ	Оперативность выполнения работ	2 балла
	Качество выполненных работ	2 балла

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.	10 баллов при выполнении
	Оперативность выполнения поручений.	5 балла при отсутствии
2. Отсутствие замечаний	Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	5 балла при отсутствии
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	5 балла

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности электроника

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качественное и своевременное обслуживание оргтехники	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	5 баллов
2. Ведение отчетности и документации	Высокий уровень инвентарного учета имущества школы	5 баллов
	Рациональное расходование материалов и финансовых средств школы.	5 баллов
		5 баллов

	Ведение отчетности и документации в соответствии с требованиями.	
Размещение информации на школьном сайте, в официальных социальных сетях	За оперативность и эстетичность оформления	5 баллов
Техническое сопровождение СГО «Сетевой город»	Оперативность заполнения, отсутствие замечаний при проведении мониторинга работы СГО «Сетевой город»	5 баллов

**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	Качественное и своевременное обеспечение текущих ремонтных работ	5 баллов
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей	10 баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
дворника**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Позитивные результаты деятельности	За особые условия труда	5 баллов

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

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов
	Выполнение обязанностей, не связанных с основной деятельностью (покраска и побелка помещений)	5 баллов

Директор

И.Л Лущик

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основной
общеобразовательной школы № 18
имени Дмитрия Александровича
Шеметова посёлка Заводской
муниципального образования
Ейский район

ПОЛОЖЕНИЕ
о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Положение) определяет цели, задачи и порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 18 имени Дмитрия Александровича Шеметова 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 ре-

зультатов;

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

2.2. Задачами комиссии являются:

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

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

оценка деятельности каждого работника;

представление объективного, полного анализа работы работников организации;

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

3. Организация работы комиссии

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

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

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

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

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

3.3. Члены комиссии обязаны лично участвовать в заседаниях комиссии.

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

3.3. Комиссия проводит заседания 1 раз в квартал. Заседания комиссии проводятся в течении 1-3 рабочих дней.

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

4. Порядок предоставления и рассмотрения документов

4.1. Работники Организации ежеквартально до 20-го числа направляют на рассмотрение комиссии оценочные листы, заполненные собственноручно, с приложением подтверждающих документов.

Форма оценочного листа приведена в приложении 1 к Положению о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.2. Прием документов от работников осуществляет секретарь комиссии.

Предоставление не полных сведений может явиться основанием для возврата документов и оставления их без рассмотрения.

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

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

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

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

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

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

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

Стимулирующий фонд Организации распределяется в следующей соотношении:

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

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

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$$C_6 = V_{св} / K_6$$

где:

C_6 - стоимость 1-го балла;

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

K_6 – количество баллов, набранных работниками каждой категории персонала отдельно (педагогические работники, АУП и ВП).

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

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

5. Заключительные положения

5.1. Секретарь комиссии несет ответственность за хранение документации.

5.2. Комиссия несет ответственность за:
качественную оценку профессиональной деятельности работников Организации;

проведение оценки деятельности работников в установленные настоящим Положением сроки;

разглашение информации, результатов оценки профессиональной деятельности работников Организации.

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

Директор

И.Л. Лущик

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению о работе
комиссии по распределению
стимулирующих выплат

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
за _____ 20____ года

(ФИО, должность работника)

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

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

Отметка о получении:

(ФИО секретаря комиссии) _____
(подпись) «__» _____ 20____ г.

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

И.Л. Лущик

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Положению о работе
комиссии по распределению
стимулирующих выплат

Итоговый оценочный лист профессиональной деятельности сотрудников
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

И.Л. Лущик

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основной
общеобразовательной школы № 18
имени Дмитрия Александровича
Шеметова посёлка Заводской
муниципального образования
Ейский район

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер выплаты в % от оклада, ставки заработной платы (с учетом ПКУ)
1	2	3
1	Директор	25
2	Делопроизводитель	25
3	Заместитель директора	25
4	Заведующий хозяйством	25
5	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	25
6	Педагог дополнительного образования	25
7	Педагог-психолог	25
8	Учитель	25
9	Библиотекарь	25
10	Экономист	25
11	Электроник	25

Директор

И.Л. Лущик

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основной
общеобразовательной школы № 18
имени Дмитрия Александровича
Шеметова посёлка Заводской
муниципального образования
Ейский район

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты в % от оклада, ставки зароботной платы (с учетом ПКУ)
1	2	3
1	За работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

Директор

И.Л. Лущик

ПРИЛОЖЕНИЕ 8
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основной
общеобразовательной школы № 18
имени Дмитрия Александровича
Шеметова посёлка Заводской
муниципального образования
Ейский район

ВЫПЛАТЫ
за неаудиторную работу педагогическим работникам

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты рублях
1	2	3
1	Проверка тетрадей по предметам:	
1.1	начального общего образования за 1 час работы;	250,0
1.2	математика, русский язык основного общего образования за 1 час работы;	250,0
1.3	физика, химия, литература основного общего образования за 1 час работы;	150,0
1.4	история, обществознание, география, иностранный язык, информатика, биология за 1 час работы	100,0
2	Заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками в месяц	1000,0
3	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями в месяц	1500,0
4	Дополнительная внеурочная деятельность в классах, занимающихся по федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС)*	--

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

Директор

И.Л. Лущик