

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к приказу муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения лицей № 4 имени  
профессора Евгения  
Александровича Котенко города  
Ейска муниципального образования  
Ейский район  
от 07.09.2020г. № 188-МС

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

председатель ПК

директор

 Е.Н.Калмыкова

 Н.В.Мосина

«07» сентября 2020 г.

«07» сентября 2020 г.

**Положение  
об оплате труда работников муниципального  
общеобразовательного учреждения лицей  
№ 4 имени профессора Евгения Александровича Котенко  
города Ейска  
муниципального образования Ейский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 4 имени профессора Евгения Александровича Котенко города Ейска муниципального образования Ейский район (далее – Организация), разработано с учетом положений:

- Трудового кодекса Российской Федерации;

указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;

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

Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации

от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

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

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

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

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

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

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

приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388);

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

других нормативных правовых актов.

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

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

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;  
перечня видов выплат стимулирующего характера;  
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;  
настоящего Положения;  
мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Настоящее Положение содержит размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников Организации, а также перечень стимулирующих, компенсационных и иных выплат, которые могут быть установлены работникам Организации.

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

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

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

1.7. В положение об оплате труда Организации, нецелесообразно вносить дублирующие нормы Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.8. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении:

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

1.8. 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 организации, а также за достижение

организацией ежегодных значений соответствующих показателей «дорожной карты» для работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

## 2. Порядок формирования фонда оплаты труда

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

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

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

Основным персоналом Организации являются педагогические работники.

Номенклатура должностей педагогических работников Организации утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года №678.

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

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

Перечень должностей по каждой группе персонала Организации установлен в приложении 1 к настоящему Положению.

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

Объем средств, направленный 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 работников Организации, устанавливается управлением образования

администрации муниципального образования Ейский район в отношении Организации с обязательным соблюдением следующих условий:

доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников Организации составляет не более 30 %;

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

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

### 3. Общие принципы оплаты труда работников

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам устанавливаются согласно условиям оплаты труда Организации.

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

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

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

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

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

#### 4. Особенности оплаты труда работников

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. Особенности оплаты труда педагогических работников

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

5.2. Оклад учителя состоит из 2-х частей: оклад за аудиторную деятельность и доплата за неаудиторную деятельность.

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

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

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

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

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



где:

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

Стп - стоимость педагогической услуги;

Н - количество учащихся по каждому предмету в каждом классе;

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

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

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

Размеры повышающих коэффициентов:

- 1,15 – за работу в лицейских классах;
- 1,8 – при делении класса на две группы;
- 1,2 – за обучение учащихся на дому;
- 1,18 – за ведение профильного предмета в 10-х и 11-х классах направленности:
  - технологический профиль, физико – математической направленности, классы «А», (математика (алгебра и начало анализа), геометрия, физика, английский язык);
  - естественно – научный профиль, классы «Б», делятся на две группы:
    - 1) Естественно-научная (математика, физика, информатика)
    - 2) Химико-биологическая (математика, химия, биология)
  - гуманитарный профиль социально-гуманитарной направленности, классы «В» (русский язык, англ. язык, право)

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

Каждый педагог ознакомливается со своим тарификационным списком под роспись.

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

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- работа в классах, занимающихся по федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС);
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися в форме экстерната;

аттестация обучающихся в форме экстерната;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

работа с родителями;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

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

- за заведование кабинетом – 0,5-1 час в неделю;

- за заведование элементами инфраструктуры – 2 часа в неделю;

- за руководство предметными комиссиями, методическими объединениями – 1 час в неделю;

- за внеклассную работу по предмету, экскурсионную, клубную работу – 0,5-8 часов в неделю, в зависимости от выполняемой работы;

- за дополнительную работу (дополнительные занятия по предметам, наставничество) – 1 час в неделю, в зависимости от количества классов;

- за проверку тетрадей – 1-4 часов в неделю, в зависимости от недельной нагрузки учителя и от приоритетности предмета.

4 часа в неделю для предметов 1 категории сложности (русский язык и литература, математика) и 1-4 начальных классов, доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам, особые условия труда в 1 классе, индивидуальную работу с учащимися;

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

2 часа в неделю для предметов 3 категории сложности (иностранный язык, география), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам, индивидуальную работу с учащимися;

1 час в неделю для предметов 4 категории сложности (история).

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

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя определяется путем деления оклада (включая оклад за аудиторную деятельность и доплаты за неаудиторную деятельность) отсутствующего учителя, установленного в тарификации, на количество часов в месяц, установленных отсутствующему учителю по тарификации.

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

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

## 6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

6.2. 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;  
стимулирующая выплата молодым педагогам;  
премиальные выплаты по итогам работы;  
единовременные премии.

6.2.1. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет устанавливаются всем категориям персонала Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, в процентах к окладу (должностному окладу), 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:

- 40 % - при наличии высшей квалификационной категории;
- 30 % - 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.

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

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не выплачиваются в случаях:

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

- невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя Организации;

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

- наличия обоснованных жалоб, поступивших от родителей детей;

- наличия дисциплинарного взыскания.

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

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

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер

ежемесячной выплаты за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.8. Стимулирующая выплата молодым педагогам в возрасте до 35 лет, являющимся выпускниками образовательных организаций среднего профессионального или высшего образования и трудоустроившегося по основному месту работы в Организацию в течение года со дня окончания образовательной организации, устанавливается в размере 3000 рублей в месяц.

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

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

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При установлении нагрузки менее 0,5 ставки выплата рассчитывается и производится пропорционально установленной нагрузке.

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

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

### 6.3. Перечень обязательных выплат стимулирующего характера.

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

6.3.1. Дополнительное стимулирование отдельных категорий работников, предусмотренное Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»

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

а) учителя;

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

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

6.3.1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам в размере 3000 рублей (отдельным категориям работников) по штатным должностям и в порядке, предусмотренным постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 26 февраля 2014 года №153 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



6.8. Стимулирующие выплаты за квалификационную категорию, выслугу лет, ученую степень, почетное звание устанавливаются в первоочередном порядке.

## 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

7.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% к окладу (должностному окладу).

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

Выплаты устанавливаются приказом руководителя Организации по конкретным рабочим местам на период действия проведенной оценки труда и начисляются только за время фактической занятости на этих местах.

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

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

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

при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);

при совмещении профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ);

при расширении зоны обслуживания (ст. 151 ТК РФ);

при увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);

при выполнении сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ);

при выполнении работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

## 8. Порядок и условия премирования

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

### 8.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

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

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

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

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

8.1.4. При назначении премии учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

8.1.8. Лицам, отсутствующим на работе по различным причинам (нахождение на листке нетрудоспособности, в ежегодном трудовом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы и т.д.) в течение всего периода, принятого в качестве 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. Должностной оклад руководителя Организации устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему и определяется в кратном соотношении к средней заработной плате работников и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Кратность соотношения определяется в отношении руководителя и устанавливается распорядительным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район.

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

Порядок определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении

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

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

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

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

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

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

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

## 11. Штатное расписание

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

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

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

Н.В.Мосина

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения лицей № 4 имени  
профессора Евгения Александровича  
Котенко города Ейска  
муниципального образования Ейский  
район

**ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей Организации**

№ пп	Наименование должностей
1	2
1	Административно – управленческий персонал
1.1	Руководитель (директор, заведующий) образовательной организации
1.2	Заместитель руководителя (директора, заведующего)
2	Педагогический персонал
2.1	Воспитатель
2.2	Педагог дополнительного образования
2.3	Педагог-организатор
2.4	Педагог-психолог
2.5	Социальный педагог
2.6	Учитель
3	Вспомогательный персонал
3.1	Делопроизводитель
3.2	Заведующий библиотекой (главный библиотекарь)
3.3	Специалист по охране труда
3.4	Инженер – электроник (электроник)
3.5	Специалист по кадрам
3.6	Экономист
	обслуживающий персонал, участвующий в реализации образовательных программ
3.7	Дворник
3.8	Уборщик служебных помещений
	обслуживающий персонал, не участвующий в реализации образовательных программ
3.9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.10	Слесарь-электрик (техник-электрик)
3.11	Сторож (вахтер)

».

Директор

Н.В.Мосина

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
 к Положению об оплате труда  
 работников муниципального  
 бюджетного общеобразовательного  
 учреждения лицей № 4 имени  
 профессора Евгения Александровича  
 Котенко 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

Н.В.Мосина



ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения лицей № 4 имени  
профессора Евгения Александровича  
Котенко города Ейска  
муниципального образования Ейский  
район

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ БАЗОВЫЕ СТАВКИ  
заработной платы, базовые должностные оклады  
по профессиональным квалификационным группам  
и квалификационным уровням,  
размеры повышающих коэффициентов  
по профессиональным квалификационным уровням  
по должностям работников муниципальных образовательных  
организаций, находящихся в ведении управления образованием  
администрации муниципального образования Ейский район**

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Базовый должностной оклад, ставка заработной платы, руб.	Размер повышающего коэффициента
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	8856	0,00
2	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	8856	0,08
3	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	8856	0,09
4	Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).	8856	0,10
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников вспомогательного персонала первого уровня</b>			

1	Вожатый, помощник воспитателя	5821	0,00
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников вспомогательного персонала второго уровня</b>			
1	Младший воспитатель	6597	0,00

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

».

Директор

Н.В.Мосина

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения лицей № 4 имени  
профессора Евгения Александровича  
Котенко города Ейска  
муниципального образования Ейский  
район

**Критерии оценки результативности  
и качества труда работников**

**Критерии оценки результативности и качества труда заместителей  
директора**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Качество обучения учащихся</b>			
1.1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам базисного учебного плана в процентах к числу обучающихся	5 баллов – 100%; 3 балла – не менее 95%; 1 балл – не менее 90%
		Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации.  - единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 8 баллов; 65 – 74% - 6 баллов; 51 – 64% - 4 балла.
		- государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 8 баллов; 75 – 84% - 6 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются на один учебный год

		Успеваемость учащихся на «4» и «5»	25 баллов – свыше 80%; 20 баллов - 70 - 79%; 15 баллов – 60 - 69%; 10 баллов – 50 – 59%; 5 баллов – 45 – 49%; 0 баллов - ниже 45%
1.2.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях	<b>Очные:</b> 10 баллов – международный и всеросс. уровень; 7 баллов – регион. уровень; 4 балла – муницип. уровень. <b>Заочные:</b> 4 балла – международный и всероссийский уровень. При значительном количестве достижений устанавливаются дополнительные баллы.
1.3.	Общедоступность общего образования	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся.	3 балла – при отсутствии
		Посещаемость учащихся	3 балла - отсутствие обучающихся, пропускающих занятия по неуважительной причине
<b>2. Качество управленческой деятельности</b>			
2.1.	Эффективность управленческой деятельности	Организация и контроль учебно-воспитательного процесса	5 баллов (деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы Учреждения)
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	5 баллов.
		Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	5 баллов (деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы Учреждения)
2.2.	Профессиональные достижения курируемых педагогов	Организация работы педагогического коллектива по восстановлению и развитию традиционной народной культуры, формированию духовно-нравственных качеств	8 баллов

		личности, национального самосознания, воспитанию бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранению и возрождению традиций, обычаев, обрядов, проведению праздников	
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	2 балла
		Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах	10 баллов – всеросс. уровень; 6 баллов – регион. уровень; 3 балла – муницип. уровень.
		Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др.	8 баллов – всеросс. уровень; 6 баллов – регион. уровень; 4 балла – муницип. уровень.
		Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации	5 баллов – всеросс. уровень; 4 балла – регион. уровень; 2 балла – муницип. уровень
2.3.	Позитивная динамика инновационной деятельности	Реализация инноваций: - разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ, учебников;	2 балла – инновации привели к заметным качественным изменениям в содержании, организации и результативности образовательной деятельности; 1 балл – инновации носят локальный характер и не приводят к заметным изменениям; 0 баллов – инновации отсутствуют или неэффективны
		Организация предпрофильного, профильного обучения и кадетского движения.	По 2 балла за каждый класс
		- участие педагогов Учреждения и в опытно-экспериментальной деятельности	10 баллов – участие во всероссийском эксперименте; 8 баллов – в регион. эксперименте; 5 баллов – участие в

2.4.	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя		муниципальном эксперименте
		Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	10 баллов – всеросс. уровень; 6 баллов – регион. уровень; 3 балла – муницип. уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год.
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	Очные: 4 балла – всеросс. уровень; 3 балла – регион. уровень; 1 балл – муницип. уровень. 1балл – всеросс. уровень Заочные: 1балл – всеросс. уровень
		Наличие собственных публикаций	4 балла – всеросс. уровень; 3 балла – регион. уровень.
<b>3. Физическое здоровье и уровень воспитанности</b>			
3.1.	Сохранение здоровья учащихся	Выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм	4 балла – свыше 90%; 2 балла – от 75 до 89%
		Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	4 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения.
		Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, учебные сборы и т.д.)	5 баллов – данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга) При наличии призовых мест: 10 баллов – международный и всероссийский уровень; 7 баллов – регион. уровень; 4 балла – муницип. уровень.

3.2.	Управление воспитательным процессом	Занятость учащихся во внеурочное время	8 баллов – при занятости школьников от 80 до 100%; 5 баллов – при занятости от 60 до 80%
		Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы	7 баллов (деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности внеклассной и внешкольной работы ОУ)

### Шкала установления доплат для заместителей руководителя общеобразовательного учреждения:

Общее количество баллов – 100

80% - 100%	баллов - устанавливается выплата в размере	50 % от оклада;
67% - 79%	баллов - устанавливается выплата в размере	35 % от оклада;
46% - 66%	баллов - устанавливается выплата в размере	15 % от оклада;
35% - 45%	баллов - устанавливается выплата в размере	10 % от оклада;
25% - 34%	баллов - устанавливается выплата в размере	5 % от оклада.

### Критерии оценки результативности и качества труда учителей

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сформированность предметных компетенций	1.1. ЕГЭ в 11 классах (математика, русский язык) ГИА в 9 классах (математика, русский язык) <i>Баллы устанавливаются на 1 учебный год</i>	Успеваемость ГИА-9, ЕГЭ: 100% - 5 баллов  <u>Дополнительные баллы за качество знаний:</u> ГИА, ЕГЭ: Средний балл в классе выше среднекраевого – 5 баллов
	1.2. ЕГЭ в 11 классах (по количеству сдававших) ГИА в 9 классах (по количеству сдававших) <i>Баллы устанавливаются на 1 учебный год</i>	Успеваемость: 100% - 0,2 балла*количество сдававших  <u>Дополнительные баллы за качество знаний:</u> Средний балл сдававших выше среднекраевого – 0,2 балла*количество сдававших
	1.3. За каждого учащегося, показавшего результаты 90 и выше баллов, плюс учащиеся по приказу УО (в 11 классах) и	10 баллов

100 баллов в 9-х классах

***Баллы устанавливаются на 1 учебный год***

**1.4.** Высокий уровень адаптации в 1 классе (заполняется по справке психолога)

80-100% - 3 балла

66-79% - 2 балла

50-65% - 1 балл

***Заполняется дважды в год (конец 1 полугодия – январь и конец 2 полугодия – сентябрь)***

**1.5.** Стабильность или рост количества учащихся, продолжающих учиться без троек в 5 классе по итогам 1 полугодия (для учителей выпустивших 4-е классы, с подтверждением завуча, курирующего 5-е классы)

5 баллов

**1.6.** Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др. (***за отчетный период, за каждую контрольную работу и за каждый класс***)

Успеваемость:

100% – 3 балла

80-100% – 3 балла (в общеобразовательных классах)

Качество знаний:

90-100% – 3 балла

80-89% – 2 балла

70-79% – 1 балл

**1.7.** Победители и призеры очных предметных олимпиад, научно-практических конкурсов («Эврика» и др.)

15 баллов – федеральный

10 баллов – региональный

5 баллов – зональный

3 балла – муниципальный

1 балл – школьный уровень

***Баллы за победителей и призеров регионального и федерального уровней устанавливаются на год (очное участие). Количество победителей по одному за 1, 2 и 3 места.***

**1.8.** Победители и призеры очных творческих и интеллектуальных конкурсов, конференций по линии Министерства Образования (достижения разных учащихся

5 баллов – федеральный

3 балла – региональный

2 балла – муниципальный (по высшему результату)



суммируются)

**Баллы за победителей и призёров регионального и федерального уровней устанавливаются на год (очное участие)**

	<p><b>1.9.</b> Победители и призёры <b>заочных</b> предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов, конференций. Учитываются 1, 2 и 3 места каждого уровня (по одному учащемуся на место)</p>	<p>4 балла – федеральный 3 балла – региональный 1 балл – муниципальный</p>
	<p><b>1.10.</b> Победители и призёры <b>заочных тестовых</b> конкурсов, викторин (не более 10).</p> <p><b>1.11.</b> Победители и призёры спортивных соревнований, подготовленные учителями лица (для учителей физкультуры и преподавателя ОБЖ)</p>	<p>1 балл – за количество призёров в группе более 2-х человек 0,5 балла – за количество призёров в группе 1-2 человека 7 баллов – федеральный 6 баллов – региональный 5 баллов – зональный 3 балла – муниципальный</p>
<p><b>2. Сохранение и укрепление здоровья учащихся</b></p>	<p><b>2.1.</b> Стабильность или рост количества учащихся, посещающих спортивные секции на базе лица (для учителей физкультуры)</p> <p><b>2.2.</b> Работа в оздоровительных лагерях, на <b>ЕГЭ</b> и <b>ГИА</b> – по решению директора лагеря или ответственного за ЕГЭ и ГИА (при наличии замечаний баллы снимаются)</p>	<p>Рост – 3 балла Стабильность – 2 балла</p> <p>Директор – 10 баллов (на год) Зам.директора – 5 баллов (на год) Учителя – 1-5 баллов (за отчетный период)</p>
<p><b>3. Сформированность информационно-технологической компетенции учащихся</b></p>	<p><b>3.1.</b> Использование учителем ИКТ и современных образовательных технологий в образовательном процессе (по итогам посещения уроков завучем)</p> <p><b>3.2.</b> Наличие благодарностей от администрации ОУ и</p>	<p>2 балла – систематически 1 балл – периодически</p> <p>10 баллов – федеральный 5 баллов – региональный</p>

	вышестоящих органов управления образованием (с подтверждением)	3 балла – муниципальный 1 балл – школьный
	<b>Без дублирования п. 1.7-1.11</b>	
	<b>3.3.</b> Внеклассная работа по предметам (предметные недели, внеклассные мероприятия). Баллы начисляются в зависимости от уровня проведения мероприятия, определяет курирующий завуч)	Предметные недели – 1-5 баллов Внеклассные мероприятия по предметам (не входящие в предметные недели) – 1-2 балла
<b>4. Качество работы классного руководителя</b>	<b>4.1.</b> Организация тематических экскурсий, походов с познавательными целями во внеурочное время (по приказу, приказ прилагается), посещение соцмероприятий без их организации, сопровождение на олимпиады, другие мероприятия вне города.	5 баллов – по России 3 балла – по краю (многодневные) 2 балла – за город или однодневная по краю 1 балл – по городу <b>1 посещение – 1 балл</b>
	<b>4.2.</b> Качественная организация горячего питания учащихся (по данным ответственного за питание).	100% - 10 баллов
	<b>4.3.</b> Качественная организация и проведение открытого внеклассного мероприятия (с предоставлением отчета или приглашением администрации) (вне предметных недель).	2 балла
<b>5. Включенность в методическую работу</b>	<b>5.1.</b> Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических советах, открытые уроки, мастер-классы, выступления на РМО, круглые столы	8 баллов – региональный 5 баллов – зональный 3 балла – муниципальный 1 балл – школьный <b>Баллы по разным темам суммируются.</b>
	<b>5.2.</b> Разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения (баллы устанавливаются на 1 год)	5 баллов – региональный 3 балла – муниципальный

*Только рецензированные на уровне ИМЦ и вышестоящими органами управления образованием. Рабочие программы не учитываются.*

<b>6. Профессиональные и творческие достижения учителя</b>	<b>5.3.</b> Внедрение и работа по ФГОС НОО - учителям 1-х классов (классные руководители)	2 балла
	<b>6.1.</b> Участие в конкурсах профессионального мастерства (победа, участие) Баллы устанавливаются на 1 календарный год (с приложением диплома или приказа).	Для очных: 20 баллов – федеральный / 10 баллов – участие 15 баллов – региональный / 7 баллов – участие 10 баллов – муниципальный / 5 баллов – участие
<b>7. Уровень исполнительской дисциплины учителя</b>	<b>6.2.</b> Наличие публикаций (с подтверждением). <i>Баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются (за отчетный период)</i>	Для заочных: 10 баллов – федеральный / 6 баллов – участие 6 баллов – региональный / 4 балла – участие 4 балла – муниципальный / 2 балла – участие 4 балла – федеральный 3 балла – региональный 2 балла – муниципальный 1 балл – уровень ОУ и Интернет-публикации
	<b>6.3.</b> Наличие обобщённого опыта (с подтверждением)	10 баллов – региональный 5 баллов – муниципальный Администрация может аргументировано добавить и снять баллы (не более 5 баллов).
	Исполнительская дисциплина (заполняется администрацией)	

### Критерии оценки результативности и качества труда воспитателей ГПД

	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Наличие / отсутствие в деятельности воспитателя воспитательной системы	Наличие воспитательной системы (системы воспитательной работы), коллективный и творческий характер

	(системы воспитательной работы), индивидуальное мастерство	воспитательных дел, их комплексность - 5 баллов.
2	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися ГПД	3 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения.
3	Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ	8 баллов – международный и всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ; 0 баллов – отсутствие достижений
4	Зафиксированное участие ГПД в жизни местного социума, волонтерство	5 баллов
5	Восстановление и развитие традиционной народной культуры, формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	5 баллов
6	Охват учащихся ГПД горячим питанием	3 балла – 90 – 100%;
7	Зафиксированное участие в выставках, конкурсах	8 баллов – международный и всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень Учреждения.
8	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	3 балла
10	Результативность участия в общешкольных мероприятиях	5 баллов – 90- 100% 4 балла - 80-89% 3 балла – 70-79%
11	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей	3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ;
12	Отсутствие случаев травматизма	3 балла - отсутствие
13	Организация систематических (1 раз в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театра, кинотеатра и т.п.	5 баллов – охват 90 - 100%; 4 балла – охват 80-89%; 3 балла – охват 70-79%
14	Отсутствие жалоб и обращений	2 балла - отсутствие

	родителей на неправомерные действия воспитателя	
15	Степень удовлетворенности учителя-предметника качеством выполнения домашней работы в ГПД	5 баллов
16	Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	3 балла
17	Использование современных педагогических технологий	3 балла - систематическое использование 1 балл - периодическое использование
18	Наличие портфолио воспитателя	до 5 баллов
19	Использование нестандартных форм проведения занятий в ГПД	до 3 баллов
20	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный 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 3 балла.
21	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.), педагогических советах, методическом совете и т. п.	<b>Очные:</b> 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень. 1балл – уровень ОУ <b>Заочные:</b> 1балл – всероссийский уровень При неоднократном участии устанавливается дополнительно 1 балл
22	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень 1 балл - уровень ОУ При неоднократном проведении устанавливается дополнительно 1 балл
23	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. При значительном количестве устанавливается дополнительно 2 балла
24	Участие в организации и проведении общешкольных родительских собраний	2 балла При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл

**Шкала установления поощрительных выплат для воспитателей ГПД**  
**Общее количество баллов – 100**

- 75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от базовой части заработной платы воспитателя ГПД;
- 60 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от базовой части заработной платы воспитателя ГПД;
- 45 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере 20% от базовой части заработной платы воспитателя ГПД;
- 30 – 44% баллов – устанавливается выплата в размере 10 % от базовой части заработной платы воспитателя ГПД.

### Критерии оценки результативности и качества труда педагога-организатора

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности старшей вожатой	1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организация и детского самоуправления	10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень
	1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.3. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время	5 баллов
	1.4. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	По 1 баллу за каждый договор По 1 балла за каждое совместное мероприятие
2.	2.1. Результативное	Очные:

Профессиональные достижения	участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень.
	2.2. Наличие публикаций	2 балла – всероссийский уровень; 1 балл – региональный уровень. 1 балл- Интернет-публикации Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы	3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ
3. Включенность в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, 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.
4. Признание высокого профессионализма старшей вожатой обучающимися и их родителями	4.1. Наличие позитивных отзывов в адрес вожатой со стороны родителей и учащихся.	5 баллов

**Шкала установления поощрительных выплат для педагога-организатора**  
**Общее количество баллов – 50**

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

65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от оклада;  
 55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада;  
 40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере 40 % от оклада.

### Критерии оценки результативности и качества труда педагога-психолога

	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. 2 балла - уровень ОУ Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. 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 балл - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. Заочные 1 балл – всероссийский уровень; При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы -1
3	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы - 1
4	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. 2 балла - муниципальный уровень При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы - 2.
5	Качественное участие в работе педагогического совета школы, методического совета и т. д.	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
6	Качественное участие в организации и проведении	1 балл При неоднократном выступлении



	классных и общешкольных родительских собраний	устанавливается дополнительно 1 балл
7	Активное участие в работе методического объединения психологов	3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ;
8	Активное участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	3 балла
9	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	3 балла
10	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу педагога-психолога	2 балла - отсутствие При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие 2 «штрафных» баллов
11	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	3 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения
12	Зафиксированное тематическое консультирование учащихся, учителей и родителей	2 балла
13	Сохранение и восстановление психического здоровья учащихся (документально зафиксированные случаи негативного поведения, бродяжничество, детский и подростковый суицид, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия)	3 балла – данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга)
14	Документально зафиксированные результаты профориентационной работы	3 балла
15	Результаты коррекционно-развивающей работы с учащимися	75-100% -3 балла; 50-74% - 2 балла;
16	Просветительская работа (тренинги, занятия - практикумы и т.п.)	3 балла
17	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и т. п.	3 балла

**Шкала установления поощрительных выплат для педагогов-психологов**  
**Общее количество баллов – 90**

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 70% от оклада педагога-психолога;

- 60 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от базовой части заработной платы педагога-психолога;
- 45 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от базовой части заработной платы педагога-психолога;
- 30 – 44% баллов – устанавливается выплата в размере 40 % от базовой части заработной платы педагога-психолога.

**Критерии оценки результативности и качества труда  
социального педагога**

	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся в нарушение закона	3 балла – при отсутствии При наличии снятие 3 «штрафных» баллов
2	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	3 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения
3	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	3 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения.
4	Наличие или отсутствие документально зафиксированных случаев негативного поведения (бродяжничество, детский и подростковый суицид, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия)	3 балла при отсутствии случаев
5	Взаимодействие с семьями учащихся (акты посещения, журнал проведения бесед)	3 балла - при наличии всех документов 2 балла - не в полной мере 0 баллов - при отсутствии большинства
6	Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т. д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей	3 балла
7	Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, также попавшими в экстремальные ситуации	3 балла
8	Взаимодействие со специалистами	3 балла

	социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	
9	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. 2 балла - уровень ОУ Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год.
10	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация занятий и др.)	Очные 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень; 1 балл - уровень Учреждения. Заочные 1 балл – всероссийский уровень; При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы -1
11	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень; 1 балл - уровень Учреждения. При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы - 1
12	Активное участие в работе педагогического совета школы, методического совета и т. д.	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
13	Активное участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
14	Активное участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	3 балла
15	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	3 балла
16	Коллективные достижения учащихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах	10 баллов – междунар. и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный

		уровень; 3 балл - муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень; 0 баллов - отсутствие достижений При значительном количестве достижений могут устанавливаться дополнительные баллы - 2
17	Документально зафиксированные результаты работы с банком данных	3 балла
18	Просветительская работа	2 балла
19	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу социального педагога	2 балла - отсутствие
20	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и т. п.	3 балла
21	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. 2 балла - муниципальный уровень При значительном количестве достижений могут устанавливаться дополнительные баллы - 2.
22	Участие в общественной жизни школы	3 балла

**Шкала установления поощрительных выплат для социальных педагогов**  
**Общее количество баллов – 85**

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от оклада;  
60 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от оклада ;  
45 – 59%баллов – устанавливается выплата в размере 20% от оклада;  
30 – 44% баллов – устанавливается выплата в размере 10 % от оклада.

**Критерии оценки результативности и качества труда главного библиотекаря**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Высокая читательская активность обучающихся	Посещаемость учащимися библиотеки	100%-5 баллов 95-99% - 3 балла 91-94 % -1балл
		Чтение учащимися не только учебной литературы	3 балла
2.	Пропаганда чтения как формы культурного	Регулярное знакомство с новинками литературы	3 балла
		Проведение библиотечных уроков	3 балла

	досуга, оформление тематических выставок	Организация сменяющихся литератур	45 ежемесячно выставок	3 балла
4.	Использование информационно-коммуникационных технологий	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе		3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически
		Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.		3 балла – систематически; 1 балл – периодически Дополнительно: при наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 6 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ.
5.	Результативность деятельности по вовлечению учащихся в сотрудничество	Достижения учащихся на конкурсах, смотрах, конференциях и др.		Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень.
		Участие в подготовке общешкольных мероприятий		5 баллов
6.	Участие в общественных мероприятиях	Участие в общественных мероприятиях		3 балла

### Шкала установления поощрительных выплат для библиотекарей

#### Общее количество баллов – 45

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

65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере до 70% от оклада;

55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере до 60% от оклада;

40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере до 50% от оклада;

30 – 44% баллов – устанавливается выплата в размере до 40% от оклада.

### Критерии оценки результативности и качества труда заместителя директора (по АХР)

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
----------	----------------------	-------------------------------------

			<b>критериев</b>
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Обеспечение содержания территории школы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	5 баллов при выполнении
		Обеспечение своевременной качественной генеральной уборки	5 баллов при выполнении
		Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	6 баллов
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Организация соблюдения требований пожарной безопасности. Содержание в исправном состоянии - средств пожаротушения, - электроустановок, электропроводки, электроприборов.	5 баллов при выполнении 5 баллов при выполнении
3	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	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	2 балла при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	2 балла

### **Шкала установления поощрительных выплат для заместителя директора по АХР**

**Общее количество баллов – 45**

80% - 100%	баллов – выплата в размере	75% от оклада;
67% - 79%	баллов - устанавливается выплата в размере	50% от оклада ;
46% - 66%	баллов - устанавливается выплата в размере	35% от оклада;
35% - 45%	баллов - устанавливается выплата в размере	20% от оклада;
25% - 35%	баллов - устанавливается выплата в размере	10% от оклада.

### **Критерии оценки результативности и качества труда главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста**

	<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1	Высокое качество труда	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	5 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала школы	5 баллов
2	Инициативность в деятельности	Конструктивные предложения по совершенствованию работы и результативность их внедрения	3 балла
		Участие в управлении школой: работа в совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях, УС	3 балла
3	Ведение отчетности и документации	Высокий уровень бухгалтерского учета	5 баллов.
		Рациональное расходование финансовых средств школы.	5 баллов.
4	Выполнение оперативных непредвиденных работ	Оперативность выполнения работ	2 балла
		Качество выполненных работ	2 балла

**Шкала установления поощрительных выплат для главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста**

**Общее количество баллов – 30.**

80% - 100%	баллов – устанавливается выплата в размере	75% от оклада;
67% - 79%	баллов - устанавливается выплата в размере	50% от оклада;
46% - 66%	баллов - устанавливается выплата в размере	35% от оклада;
35% - 45%	баллов - устанавливается выплата в размере	20% от оклада;
25% - 35%	баллов - устанавливается выплата в размере	10% от оклада.

**Критерии оценки результативности и качества труда  
делопроизводителя, специалиста по кадрам**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы администрации школы на высоком уровне.	5 баллов при выполнении
		Высокий уровень ведения делопроизводства и оформление документации.	5 баллов при выполнении
		Оперативность выполнения поручений.	2 балла при отсутствии

2.	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	2 балла при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	2 балла

### **Шкала установления поощрительных выплат для делопроизводителя, специалиста по кадрам**

#### **Общее количество баллов – 16**

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

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

55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере 45 % от оклада;

40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере 35 % от оклада;

25 – 39 % баллов – устанавливается выплата в размере 20 % от оклада.

### **Критерии оценки результативности и качества труда электроника, лаборанта**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю</b>
Участие в создании условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям	Своевременная и качественная подготовка оборудования к проведению занятий	3 балла
	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	3 балла - 10-20 компьютеров 5 баллов – 21-40 компьютеров 8 баллов – 41-60 компьютеров 10 балл – более 61
	Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	5 баллов
	Своевременный ремонт и пополнение расходными материалами, реактивами	3 балла
	Инициатива и самостоятельность при выполнении поставленных задач	3 балла
	Недопущение нарушений техники безопасности	3 балла



**Шкала установления****поощрительных выплат для****электроника, лаборанта****Общее количество баллов – 27**

85 – 100% баллов – устанавливается доплата в размере 200 % от оклада;  
 70 – 84% баллов – устанавливается выплата в размере 150 % от оклада;  
 60 – 69% баллов – устанавливается выплата в размере 100 % от оклада;  
 50 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере 80 % от оклада;  
 40 – 49 % баллов – устанавливается выплата в размере 50 % от оклада.

**Критерии оценки результативности и качества труда рабочего по  
 комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю</b>
Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная организация работы технического персонала по обеспечению санитарно-гигиенических условий для осуществления учебно-воспитательного процесса в Учреждении	2 балла
	Качественное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2 балла
	Экономия электроэнергии, водоснабжения	2 балла
	Качественное и своевременное обеспечение текущих ремонтных работ	2 балла
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей	2 балла
	Отсутствие нарушений техники безопасности	2 балла

**Шкала установления поощрительных выплат для рабочего по  
 комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

**Общее количество баллов – 12**

85 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 80% от оклада;  
 70 – 84% баллов – устанавливается выплата в размере 70% от оклада;  
 60 – 69% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от оклада;  
 50 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада;  
 40 – 49% баллов – устанавливается выплата в размере 40 % от оклада.

**Критерии оценки результативности и качества труда  
уборщиков служебных помещений, дворников**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
Участие в создании санитарных требований и воздушного режима	Ежедневное содержание участка в соответствии с требованиями санПИН	2 балла
	Отсутствие нарушений техники безопасности.	2 балла
	Эстетическое содержание закреплённой территории (озеленение и т.д)	2 балла
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.	2 балла
	Экономия электроэнергии, воды.	2 балла
	Сохранность материально-технической базы.	2 балла
	Участие в работах по благоустройству.	2 балла
	Активное участие в общественной жизни.	2 балла
	Отсутствие случаев травматизма.	1 балл
Содержание рабочего инструмента в чистоте и порядке.	1 балл	

**Шкала установления поощрительных выплат для уборщиков служебных помещений, дворников**

**Общее количество баллов – 18**

85 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 80% от оклада;

70 – 84% баллов – устанавливается выплата в размере 70% от оклада;

60 – 69% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от оклада;

50 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада;

40 – 49% баллов – устанавливается выплата в размере 40 % от оклада.

**Критерии оценки результативности и качества труда сторожей**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических	Сохранность имущества учреждения	5 баллов при выполнении

	условий в помещениях школы	Организация требований безопасности.	соблюдения пожарной	5 баллов при выполнении
		Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок		3 балла
		Качественное выполнение разовых поручений завхоза школы		10 баллов
2.	Обеспечение безопасных условий на закреплённой территории	Отсутствие зафиксированных случаев травматизма по вине данного работника	документально	3 балла при отсутствии
3.	Отсутствие замечаний	Отсутствие жалоб со стороны родителей, работников, других служб	подтверждённых представителей	2 балла при отсутствии
		Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, работников	зафиксированных	2 балла при наличии снятие

### Шкала установления поощрительных выплат для сторожей:

**Общее количество баллов – 30**

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

65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 70% от оклада;

55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от оклада;

40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада.

### Критерии оценки результативности и качества труда специалиста по охране труда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>			
	Позитивные результаты деятельности	Соблюдение сроков исполнения документации.	3 балла - без замечаний За каждое замечание – минус 1 балл
		Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.)	5 баллов
		Качественное ведение внутришкольного контроля	3 балла

		по вопросам охраны труда	
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	3 балла – без замечаний  За каждое замечание – минус 1 балл
	Признание высокого профессионализма	Профессионально значимые качества личности - отсутствие конфликтов в коллективе;  - отсутствие жалоб со стороны родителей;  - отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	1 балла – при наличии позитивных отзывов 1 балла – при наличии позитивных отзывов 1 балла – при наличии позитивных отзывов 1 балла – при наличии позитивных отзывов
		Поощрения (благодарности пр.)	3 балла – при реализации всех критериев
		Качественное выполнение разовых поручений	2 балл - на уровне ОУ
	Исполнительская дисциплина	Качественное выполнение разовых поручений	3 балла
<b>2. Создание безопасных условий для обучения и профессиональной деятельности.</b>			
		Отсутствие случаев травматизма	отсутствие травматизма - 4 балла минус 1 балл за каждую травму

### **Шкала установления поощрительных выплат для инженера по охране труда:**

#### **Общее количество баллов - 30**

85 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере	80% от оклада;
70 – 84% баллов – устанавливается выплата в размере	70% от оклада;
60 – 69% баллов – устанавливается выплата в размере	60% от оклада;
50 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере	50% от оклада;
40 – 49% баллов – устанавливается выплата в размере	40 % от оклада.

### **Критерии оценки результативности и качества труда техника - электрика**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю</b>
-----------------	-----------------------------	--

		<b>критериев</b>
1.Позитивные результаты деятельности	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	10 баллов – без замечаний
	Недопущение нарушений техники безопасности	5 баллов
2.Признание высокого профессионализма	Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма по вине данного работника	3 балла
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	2 балла
	Качественное выполнение требований пожарной и электробезопасности охраны труда	2 балла
	Особые условия труда	5 баллов
	Качественная организация работы по обеспечению санитарно-гигиенических условий для осуществления учебного процесса	3 балла

**Шкала установления поощрительных выплат для слесаря-электрика**  
**Общее количество баллов – 30**

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

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

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

40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере 30 % от оклада.

Директор

Н.В.Мосина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения лицей № 4 имени  
профессора Евгения Александровича  
Котенко города Ейска  
муниципального образования Ейский  
район

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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