

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения лицей № 4 имени
профессора Евгения
Александровича Котенко города
Ейска муниципального образования
Ейский район
от 23.08.2022 года № 221-МС

СОГЛАСОВАНО:

председатель ПК

_____ Г.А. Завражнова
« ____ » _____ 2022 г.

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда (далее – Положение) работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район (далее – Организация) разработано с учетом положений:

Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

других нормативных правовых актов.

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

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

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;

настоящего Положения;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

1.5. Положение об оплате труда 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. 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, 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 21 февраля 2022 года №225.

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

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

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

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

Объем средств, 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 Организации устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Ейский район.

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

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

3. Общие принципы оплаты труда работников

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

3.2. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, все виды постоянных

компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

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

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

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

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

3.9. Установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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-организатор, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, социальный педагог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учитель.

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 устанавливается за проведение уроков, т.е. за аудиторную деятельность.

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

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

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

$$O = C_{\text{п}} \times H \times U_{\text{п}} \times K_{\text{д}},$$

где:

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

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

H - количество учащихся по каждому предмету в каждом классе;

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

$K_{\text{д}}$ – коэффициент, учитывающий деление классов на группы, в размере 2.

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

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

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

Каждый педагог ознакомливается со своим тарификационным списком под роспись.

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

устанавливаются выплаты:

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

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

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

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

5.6.2. Повышающий коэффициент за специфику работы.

Выплата устанавливается приказом руководителя Организации в процентном значении и подлежит включению в тарификационный список.

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

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

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

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

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

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

6.2. В Организации предусмотрен следующий перечень стимулирующих выплат:

- выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, и награждение почетным знаком;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение функций классного руководителя;
- краевая доплата молодому педагогу;
- выплаты отдельным категориям работников;
- выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- ежегодная денежная выплата педагогическим работникам к новому учебному году;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии.

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

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

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

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

Размеры выплат:

-15 % - при наличии высшей квалификационной категории;

-10 % - при наличии первой квалификационной категории.

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

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

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

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

Продление выплаты на следующий календарный год оформляется приказом руководителя Организации.

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

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

15% - доктор наук.

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

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

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

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

6.2.6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам любой категории персонала с учетом критериев оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда, являющихся приложением к приложению № 4.

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

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

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

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

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Распределение стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом руководителя Организации. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с приложением № 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 стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц.

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

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

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

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя организации по состоянию

на 1 января и 1 сентября текущего финансового года

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

Днем окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

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

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

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

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

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

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу,

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

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

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

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

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

а) учитель;

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

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

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

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

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

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

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

6.2.10. Выплаты стимулирующего характера работникам в размере 3000 рублей (отдельным категориям работников) осуществляются 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»: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник.

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

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

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

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

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

Предельный размер выплаты одному педагогическому работнику в

Организации не может превышать указанных выше размеров.

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

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

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

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

Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5750 рублей.

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

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 -х лет.

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

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

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

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

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников Организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других случаях

выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере путем установления компенсационных выплат.

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

7.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

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

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

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

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

7.1.2. Настоящим Положением предусмотрены следующие компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

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

за специфику работы;

за неаудиторную деятельность;

ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

7.1.2.1. Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не

менее чем в двойном размере. Количество сверхурочных часов, отработанных работником, указывается в таблице учёта и использования рабочего времени.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.1.2.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере:

- одинарной дневной или часовой ставки (оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной дневной или часовой ставки (оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

Выплаты за углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) устанавливается по следующим направленностям:

В 5-9 классах:

- физико–математическая направленность (математика (алгебра и геометрия), физика);

- естественнонаучная направленность (математика (алгебра, геометрия), биология, химия);

- информационно-математическая направленность (математика (алгебра, геометрия), информатика);

- социально-гуманитарная направленность (русский язык, география).

В 10-11 классах:

-технологический профиль, физико–математической направленности, (математика (алгебра и начала анализа), геометрия, физика, английский язык);

- естественнонаучный профиль, делится на две группы:

1) Естественнонаучная (математика, физика, информатика)

2) Медико-биологическая (математика, химия, биология);

- гуманитарный профиль социально-гуманитарной направленности, (русский язык, англ. язык, право).

Перечень и размеры выплат установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

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

- проверка письменных работ:

Расчет выплаты за проверку письменных работ производится по формуле:

$$Пт = ((Vн \times V\%) / (Ско \times Ккп)) \times Кок \times Ст,$$

где:

Пт – размер выплаты за проверку письменных работ в месяц;

Vн – объем учебной нагрузки по преподаваемому предмету в месяц;

V% - объем времени, отведенный на проверку письменных работ:

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

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

Ско – среднее количество обучающихся по школе на 1 сентября и 1 января;

Ккп – количество классов у педагога по предметам, в которых осуществляется проверка тетрадей;

Кок – количество обучающихся в классе у педагога по преподаваемому предмету;

Ст – стоимость проверки тетрадей за 1 час работы в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

- дополнительная внеурочная деятельность в классах, занимающихся по федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС); в том числе с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в соответствии с формулой, приведенной в п.5.4 настоящего положения, из расчета общего количества обучающихся с ОВЗ);

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

- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями.

Перечень и размеры выплат за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной деятельности, установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

7.1.6. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство

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

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

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

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

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

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

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

8.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

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

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

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

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

8.1.4. При назначении премии учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

8.2. Единовременные премии.

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

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

8.2.1. Единовременные премии могут выплачиваться:
за выполнение особо важных и срочных работ;
за внедрение в работу достижений науки и передовых методов труда;
при награждении работников почетными грамотами, знаками отличия, ведомственными и государственными наградами, присвоении почетных званий.

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

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

Единовременная премия отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

9. Прочие выплаты

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

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

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

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

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

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

10. Оплата труда руководителя Организации и заместителей руководителя

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

10.2. Размер должностного оклада руководителя Организации определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, утвержденным постановлением

администрации муниципального образования Ейский район от 20 августа 2021 года № 702, в кратности, установленной распорядительным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район.

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

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

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

10.5. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается в размере 90% от должностного оклада руководителя.

10.6. Премирование и стимулирующие выплаты заместителям руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности в соответствии с показателями интенсивности, результативности и качества работы.

10.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, формируемый за счет всех источников обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и средней заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей за счет всех источников финансового обеспечения) устанавливается распорядительным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район.

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

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

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

Обработка персональных данных руководителя, его заместителей,

осуществляется на основании их письменных согласий.

11. Штатное расписание

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

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

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

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

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

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

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

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

Директор

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**

№ п/п	Наименование должностей
1	2
1	Административно – управленческий персонал
1.1	Директор
1.2	Заместитель директора
2	Педагогический персонал
2.1	Воспитатель
2.2	Педагог дополнительного образования
2.3	Педагог-организатор
2.4	Педагог-психолог
2.5	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
2.6	Социальный педагог
2.7	Учитель
3	Вспомогательный персонал
3.1	Делопроизводитель
3.2	Главный библиотекарь
3.3	Специалист по охране труда
3.4	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-ремонтник

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

БАЗОВЫЕ СТАВКИ
заработной платы, базовые должностные оклады по
профессиональным квалификационным группам и квалификационным
уровням, размеры повышающих коэффициентов по профессиональным
квалификационным уровням работников

№ п/п	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Базовый должностной оклад, ставка заработной платы, руб.	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников*			
1	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	8856	0,08
2	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	8856	0,09
Профессиональная квалификационная группа «Отраслевые должности служащих первого уровня»**			
1	Делопроизводитель	6298,00	0,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**			
1	Специалист по кадрам, специалист по охране труда, электроник, экономист	7044,00	0,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
1	Главный библиотекарь	8251,00	0,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**			
1	Должности 1 категории: дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, уборщик служебных помещений	6192,00	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.

** Рекомендуемые базовые ставки заработной платы, базовые должностные оклады по должностям служащих и рабочих указаны с учетом последней их индексации с 1 января 2022 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

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
лицей № 4 имени профессора Евгения Александровича Котенко
города Ейска муниципального образования Ейский район

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 20 августа 2021 года № 702 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район», Положением об оплате труда работников МБОУ лицей № 4 им. профессора Е.А. Котенко г. Ейска МО Ейский район.

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

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников МБОУ. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

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

1.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путём назначения всем категориям работников лицей выплат и доплат, которые устанавливаются ежемесячно.

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

средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой образовательным учреждением в соответствии с Уставом школы;

неиспользованные средства премиального фонда руководителя школы.

2. ПОРЯДОК РАСХОДОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет в соответствии с данным Положением комиссия, действующая на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ работников МБОУ лицей №4 им. профессора Е.А. Котенко г. Ейска МО Ейский район, утвержденная приказом директора, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления, которая проводит свои заседания ежемесячно.

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

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

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

Задачами комиссии являются:

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

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

оценка деятельности каждого работника;

представление объективного, полного анализа работы работников организации;

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

Порядок распределения комиссией стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ осуществляется согласно критериям оценки профессиональной деятельности и качества труда работников, согласно приложения к данному положению.

Секретарь комиссии осуществляет сбор и обобщение поступающих документов и оценочных листов (содержащих собственное мнение и комментарии работников), оповещает членов комиссии о дате проведения очередного заседания, передает им не позднее 3-х рабочих дней до даты проведения заседания поступившие документы, оформляет протоколы заседаний, решения комиссии.

Члены комиссии обязаны лично участвовать в заседаниях комиссии.

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

Комиссия проводит заседания 1 раз в месяц (квартал, полугодие). Заседания комиссии проводятся в течение 1-3 рабочих дней.

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

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

2.3. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием по критериям баллов, набранных каждым работником. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

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

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

2.6. Заседания комиссии проводятся ежемесячно.

2.7. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора по школе.

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

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

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

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

- развитие научно-познавательной деятельности учеников;

- индивидуальный подход к ученику;

- осуществление научно-методического или практического проекта;

- высокие академические и творческие достижения;
- патриотическое и нравственное воспитание учащихся;
- организация интересного, познавательного досуга учащихся;
- повышение уровня квалификации;
- качественная оценка коллективных и социальных результатов обучения,
- интенсивность и высокие результаты работы.

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

3.3. Каждый работник самостоятельно по итогам оцениваемого периода в срок до 20 числа текущего месяца заполняет лист анализа качества работы (результативности профессиональной деятельности) (приложение данному к положению) в соответствии с критериями и показателями оценки качества деятельности.

Достоверность сведений в листе анализа качества педагогов проверяют - руководители МО; учителей-предметников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала - заместители директора, заместителей директора – директор.

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

3.5. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ не выплачивается в случаях:

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

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

3.10. Стоимость одного балла стимулирующей выплаты определяется для каждой категории работников отдельно (педагогический персонал, АУП и ВП)

на основании справки, поступившей на имя руководителя Организации от МКУ «ЦБ ОУ Ейского района».

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$$Сб = V_{св} / Кб$$

где:

Сб - стоимость 1-го балла;

$V_{св}$ – объем стимулирующих выплат в рублях (для каждой категории работников отдельно);

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

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

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

Директор

Н.В. Мосина

Приложение
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лица
№ 4 имени профессора Евгения
Александровича Котенко города Ейска
муниципального образования Ейский
район

**Критерии оценки результативности профессиональной
деятельности и качества труда работников**

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда
учителей – предметников**

№	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Раздел 1. Учебный процесс			
1.1	Освоение обучающимися образовательных стандартов: - Единый государственный экзамен в 11 классах; - государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме	<p>Успеваемость учащихся по результатам обязательного экзамена (за каждый класс в отдельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% - свыше 60 баллов <u>по математике</u> по сравнению со среднерайонным показателем - свыше 70 баллов <u>по русскому языку</u> по сравнению со среднерайонным показателем - средний показатель выше среднекрайового балла по <u>предметам по выбору</u> – если количество учащихся сдающих предмет превышает 5 человек - наличие 85-99 балльников – за каждого по предметам по выбору, если количество учащихся сдающих предмет превышает 5 человек. <p>Успеваемость учащихся по результатам обязательного экзамена (за каждый класс в отдельности): русский язык – свыше 27 баллов математика – свыше 15 баллов</p> <p>Успеваемость учащихся по результатам экзамена по выбору (за каждый предмет в отдельности): При условии 100% уровня обученности по предмету по выбору При условии 100% успеваемости учащихся по предметам по выбору выше среднерайонного показателя –, если количество учащихся сдающих предмет более 10 человек, выше среднекрайового показателя, если количество учащихся сдающих предмет более 10 человек,</p> <p>80-99 баллов за предметы Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год</p>	<p><i>10 баллов</i></p> <p><i>10 баллов</i></p> <p><i>10 баллов</i></p> <p><i>10 баллов</i></p> <p><i>5 баллов</i></p> <p>10 баллов 10 баллов</p> <p>7 баллов за каждый класс 10 баллов за каждый класс</p> <p>5 баллов за каждого ученика</p>

1.2	Уровень качества знаний. Примечание - баллы устанавливаются по сумме значений каждого класса (среднее арифметическое) и устанавливается сроком на четверть или полугодие	40-49% 50% и выше – по предметам: алгебра, геометрия, русский язык, химия, физика, английский язык, математика 40-49% 50% и выше –по предметам: история, обществознание, литература, биология, география, информатика Отсутствие неуспевающих по предмету – математика, русский язык, алгебра, геометрия – история, география, обществознание, химия, физика, биология, иностранный язык, информатика, литература	3 балла 5 баллов 2 балла 3 балла 5 баллов 3 балла																				
1.3	Результаты УЧАЩИХСЯ ШКОЛЫ в олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, очных творческих конкурсах	1 уровень: • <i>Всероссийская многопредметная олимпиада школьников</i> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победитель</th> <th>Призер</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Мун</td> <td>10 б</td> <td>6 б</td> </tr> <tr> <td>регион</td> <td>15 б</td> <td>12 б</td> </tr> <tr> <td>Всерос</td> <td>20б</td> <td>15б</td> </tr> </tbody> </table> <u>Примечание баллы за победителей и призеров регионального и российского уровня устанавливаются на весь учебный год (при условии нахождения в рейтинге с 1-10 место)</u> • <i>Российские олимпиады Федерального перечня олимпиад:</i> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Победитель</th> <th>Призер</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Очный</td> <td>20 б</td> <td>15 б</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	Победитель	Призер	Мун	10 б	6 б	регион	15 б	12 б	Всерос	20б	15б		Победитель	Призер	Очный	20 б	15 б			
Уровень	Победитель	Призер																					
Мун	10 б	6 б																					
регион	15 б	12 б																					
Всерос	20б	15б																					
	Победитель	Призер																					
Очный	20 б	15 б																					
1.4	Результаты учащихся в научно-практических конференциях, конкурсах	1 уровень: • <i>Международные, российские, региональные конкурсы, научно-исследовательские работы:</i> • <i>муниципальный уровень</i> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Этап</th> <th>Победитель</th> <th>Лауреат</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Заочный</td> <td>10 б</td> <td>7 б</td> </tr> <tr> <td>Очный</td> <td>20 б</td> <td>15 б</td> </tr> </tbody> </table> • 2 уровень Научно-практическая конференция «Эврика», «шаг в будущее. Юниор» <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Победитель</th> <th>Призер</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>регион. уровень</td> <td>20 б</td> <td>15 б</td> </tr> <tr> <td>всерос. уровень</td> <td>25 б</td> <td>20 б</td> </tr> </tbody> </table>	Этап	Победитель	Лауреат	Заочный	10 б	7 б	Очный	20 б	15 б		Победитель	Призер	регион. уровень	20 б	15 б	всерос. уровень	25 б	20 б			
Этап	Победитель	Лауреат																					
Заочный	10 б	7 б																					
Очный	20 б	15 б																					
	Победитель	Призер																					
регион. уровень	20 б	15 б																					
всерос. уровень	25 б	20 б																					
1.5	Результаты учащихся в спортивных соревнованиях (за команду в игровых видах спорта, за участника в личном первенстве), творческих конкурсах (за номер)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>I место</th> <th>II место</th> <th>III-V место</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Город</td> <td>10 б</td> <td>8 б</td> <td>6 б</td> </tr> <tr> <td>Район</td> <td>12 б</td> <td>10 б</td> <td>8 б</td> </tr> <tr> <td>Зональный</td> <td>20 б</td> <td>16 б</td> <td>14 б</td> </tr> <tr> <td>Краевой</td> <td>28 б</td> <td>22 б</td> <td>20 б</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	I место	II место	III-V место	Город	10 б	8 б	6 б	Район	12 б	10 б	8 б	Зональный	20 б	16 б	14 б	Краевой	28 б	22 б	20 б	
Уровень	I место	II место	III-V место																				
Город	10 б	8 б	6 б																				
Район	12 б	10 б	8 б																				
Зональный	20 б	16 б	14 б																				
Краевой	28 б	22 б	20 б																				
1.6	Систематическая внеурочная работа с учащимися по подготовке к спортивным соревнованиям и к исследовательским конкурсам	(за каждую команду в отдельности) (за каждую работу в отдельности)	7 баллов 7 баллов																				
1.7	Отсутствие травматизма	– урок трудового обучения – урок физической культуры	1 балл 2 балла																				
Раздел 2. Обобщение и распространение педагогического опыта																							
2.1	Проведение открытых (нестандартных)	школьный уровень муниципальный уровень	5 баллов 10 баллов																				

	уроков, мастер-классов	краевой уровень всероссийский уровень	15 баллов 20 баллов																												
2.2	Выступление на семинарах, педсоветах, педагогических конференциях (по ходатайству)																														
2.3	Обобщение опыта, в том числе и как классного руководителя	муниципальный уровень краевой уровень Российский уровень (Оплата устанавливается в течение года при условии внесения опыта в банк данных)	5 баллов 10 баллов 15 баллов																												
2.4	Публикации по предмету (пресса, печатные работы), разработка авторских программ по ходатайству		10 баллов																												
2.5	Конкурсы профессионального мастерства ОЧНЫЕ	Конкурс «Учитель года», «Учитель ОПК», «Учитель кубановедения» <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победит</th> <th>Призер</th> <th>Участник</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Муниципальный</td> <td>10 б</td> <td>7 б</td> <td>поощряется по ходатайству администрации</td> </tr> <tr> <td>Краевой</td> <td>15 б</td> <td>12 б</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Российский</td> <td>25 б</td> <td>20 б</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	Победит	Призер	Участник	Муниципальный	10 б	7 б	поощряется по ходатайству администрации	Краевой	15 б	12 б		Российский	25 б	20 б														
	Уровень	Победит	Призер	Участник																											
Муниципальный	10 б	7 б	поощряется по ходатайству администрации																												
Краевой	15 б	12 б																													
Российский	25 б	20 б																													
	ЗАОЧНЫЕ	Конкурсы «Мой лучший урок» и т.п. ПНПО <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победит</th> <th>Призер</th> <th>Участник</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Муниципальный</td> <td>10 б</td> <td>7 б</td> <td>поощряется по ходатайству администрации</td> </tr> <tr> <td>Краевой</td> <td>15 б</td> <td>12 б</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Российский</td> <td>25 б</td> <td>20 б</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Уровень</td> <td>Победит</td> <td>Призер</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Мун.</td> <td>5 б</td> <td>3 б</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Кр.</td> <td>10 б</td> <td>8 б</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	Победит	Призер	Участник	Муниципальный	10 б	7 б	поощряется по ходатайству администрации	Краевой	15 б	12 б		Российский	25 б	20 б		Уровень	Победит	Призер		Мун.	5 б	3 б		Кр.	10 б	8 б		
Уровень	Победит	Призер	Участник																												
Муниципальный	10 б	7 б	поощряется по ходатайству администрации																												
Краевой	15 б	12 б																													
Российский	25 б	20 б																													
Уровень	Победит	Призер																													
Мун.	5 б	3 б																													
Кр.	10 б	8 б																													
2.6	Внеклассная работа по предмету в рамках предметной недели, декады, месячника		5 баллов																												
2.7	Организация дополнительной внеклассной занятости	(с предоставлением графика и плана работы заместителю директора)	5 баллов																												
Раздел 3. Воспитательная работа																															
3.1	Организация питания учащихся	100%	3 балла																												
3.2	Поощрение администрации за качество внеклассной работы, за активность в массовых мероприятиях, социально-значимых акциях	(баллы устанавливаются по ходатайству)	0-30 баллов																												
3.3	Сложность работы с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации и находящимися на учете в ОДН	(за каждого учащегося с обязательным указанием вида проведенной работы)	7 баллов																												

3.4	Конкурсы профессионального мастерства	Конкурс «Лучший классный руководитель»				
		Уровень	Победит	Призер		Участник
		Муниципальный	10 б	7 б		поощряется по ходатайству администрации
		Краевой	15 б	12 б		
		Российский	25 б	20 б		
Раздел 4. Дополнительная работа						
4.1	Качественное дежурство учителей с дежурным классом	(за каждый вид работы в отдельности)			5 баллов	
4.2	Организация выездных экскурсий	в пределах района в пределах края в пределах России международные поездки			3 балла 5 баллов 10 баллов 20 баллов	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда учителя начальных классов

№ п/п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев																																
Раздел 1. Учебный процесс																																			
1.1.	Результаты учащихся в олимпиадах, интеллектуальных конкурсах	<p align="center">Всероссийская многопредметная олимпиада школьников</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победитель</th> <th>Призер</th> <th>Участник</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Школьный</td> <td>5б</td> <td>3б</td> <td>2б</td> </tr> <tr> <td>Муниципальный</td> <td>10б</td> <td>6б</td> <td>4б</td> </tr> <tr> <td>Зональный</td> <td>15б</td> <td>10б</td> <td>6б</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	Победитель	Призер	Участник	Школьный	5б	3б	2б	Муниципальный	10б	6б	4б	Зональный	15б	10б	6б																	
Уровень	Победитель	Призер	Участник																																
Школьный	5б	3б	2б																																
Муниципальный	10б	6б	4б																																
Зональный	15б	10б	6б																																
1.2.	Результаты учащихся в научно-практических конференциях, конкурсах (Ломоносов, Леонардо...)	<p align="center">ЗАОЧНЫЙ этап</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победитель</th> <th>Призер</th> <th>участник</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>муниципальный</td> <td>10 б</td> <td>6 б</td> <td>3 б</td> </tr> <tr> <td>краевой</td> <td>15 б</td> <td>10 б</td> <td>5 б</td> </tr> <tr> <td>федеральный</td> <td>20 б</td> <td>15 б</td> <td>10 б</td> </tr> </tbody> </table> <p align="center">ОЧНЫЙ этап</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победитель</th> <th>Призер</th> <th>Участник</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>муниципальный</td> <td>15 б</td> <td>10 б</td> <td>25 б</td> </tr> <tr> <td>краевой</td> <td>20 б</td> <td>15 б</td> <td>20 б</td> </tr> <tr> <td>федеральный</td> <td>25 б</td> <td>10 б</td> <td>15 б</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	Победитель	Призер	участник	муниципальный	10 б	6 б	3 б	краевой	15 б	10 б	5 б	федеральный	20 б	15 б	10 б	Уровень	Победитель	Призер	Участник	муниципальный	15 б	10 б	25 б	краевой	20 б	15 б	20 б	федеральный	25 б	10 б	15 б	
Уровень	Победитель	Призер	участник																																
муниципальный	10 б	6 б	3 б																																
краевой	15 б	10 б	5 б																																
федеральный	20 б	15 б	10 б																																
Уровень	Победитель	Призер	Участник																																
муниципальный	15 б	10 б	25 б																																
краевой	20 б	15 б	20 б																																
федеральный	25 б	10 б	15 б																																

1.3.	Результаты учащихся в спортивных соревнованиях (за команду в игровых видах спорта, за участника в личном первенстве), творческих конкурсах	ОЧНЫЙ этап				
		Уровень	Победитель	Призёр	Участник	
		Районный	10 б	6 б	3 б	
		Краевой	15 б	10 б	5 б	
		Всероссийский	20 б	15 б	10 б	
		ЗАОЧНЫЙ этап				
		Уровень	Победитель	Призёр	Участник	
Районный	5 б.	3 б.	2 б.			
Краевой	7 б.	5 б.	3 б.			
Всероссийский	10 б.	8 б.	6 б.			
1.4.	Ведение школьной документации без замечаний	(по справкам ВШК)				5 баллов
1.5.	Поощрение администрации за качество работы и высокий уровень исполнительской дисциплины					0-10 баллов
Раздел 2. Обобщение и распространение педагогического опыта						
2.1.	Проведение открытых (нестандартных) уроков, мастер-классов	Школьный уровень Муниципальный уровень Краевой уровень				5 баллов 10 баллов 15 баллов
2.2.	Выступление на семинарах, педсоветах, педагогических конференциях	Школьный уровень Муниципальный уровень Краевой уровень				3 балла 5 баллов 10 баллов
2.3.	Обобщение опыта с публичным представлением (в течение года)	Школьный уровень Муниципальный уровень Краевой уровень				10 баллов 15 баллов 20 баллов
2.4.	Подготовка материала на рецензирование (в течение года)	Муниципальный уровень Краевой уровень				5 баллов 10 баллов
2.5.	Публикации по предмету (сайт (исключая личные), пресса, печатные работы)	-за каждую, отдельную работу -СМИ -публикация				2 балла 3 балла 5баллов
2.6.	Конкурсы профессионального мастерства	Урове нь				
		Победит	Призе р	Участни к		
		Муниц ипальн ый	10 б.	7 б.	5 б.	
Краево й	15 б.	10 б.	7 б.			
Раздел 3. Воспитательная работа						
3.1.	Организация и проведение открытых мероприятий по ВР	Школьный уровень Муниципальный уровень				5 баллов 10 баллов
3.2.	Работа с учащимися состоящими на учете	(при наличии отчетной документации)				5 баллов

3.3.	Поощрение администрации за качество внеклассной работы, за активность в массовых мероприятиях, социально-значимых акциях	(в соответствии с рейтингом работы классных руководителей 1-5 места)	0-10 баллов
------	--	--	-------------

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда заместителя директора

№ п/п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Управление формированием интеллектуальных ресурсов		
1.1	Создание новых методических и дидактических материалов, зарегистрированных ИМЦ	(за каждый; опубликованных в предметных газетах и журналах.	3 балла
1.2	Организация работы по формированию и функционированию базы данных АРМ-директор (АРМ - школа).		5 баллов
2.	Обеспечение качества образования		
2.1	Качество знаний по итогам четверти и года	40-45% 45-50%	8 баллов 12 баллов
2.2	Количество учащихся, окончивших учебный год, четверть на «отлично»:	свыше 5% свыше 10%	6 баллов 10 баллов
2.3	Процент учащихся, имеющих по итогам года одну «3»	менее 5%	6 баллов
2.4	Обученность учащихся, показанная на ЕГЭ	по всем предметам 100%	8 баллов
2.5	Обученность учащихся, показанная на ГИА:	100% по обязательным предметам 100% предметов по выбору	5 баллов 3 балла
2.6	Подтверждение годовых оценок на экзамене с участием ТЭК	в 9 классе, более 90%	3 балла
2.7	Реализация программ дошкольного образования (наличие групп дошкольной подготовки, в том числе платных)	за каждую группу в отдельности	3 балла
2.8	Отсутствие необучающихся по «неуважительным» причинам	(в возрасте от 7 до 18 лет)	5 баллов
2.9	Отсутствие учащихся, оставленных на повторный курс обучения		2 балла
2.10	Реализация программ коррекционно-развивающего обучения	за каждый класс	2 балла
3.	Обеспечение сохранности контингента учащихся		
3.1	доля выпускников 9-х классов, поступивших в 10-й класс:	более 40% более 50%	2 балла 4 балла
3.2	Доля учащихся, окончивших 11 классов, от числа учащихся, поступивших в соответствующие 10-е классы	(более 90%).	2 балла
4.	Эффективность управленческой деятельности по вопросам модернизации образования и качества образования		
4.1	Регулярное обновление сайта ОУ	(не реже 2 раз в месяц)	3 балла
4.2	Количество проведенных срезовых работ, повышающих качество образования и подготовку к итоговой аттестации	за каждую работу в отдельности	3 балла
4.3	Использование информационных коммуникативных, мультимедийных и интерактивных технологий в УВР	(более 60%)	3 балла
4.4	Проведение семинаров – практикумов по вопросам повышения качества образования	Школы Района	3 балла 6 баллов
4.5	Эффективность работы школьной методической службы (по итогам рейтинга ИМЦ):	1 место 2 место 3 место	5 баллов 4 балла 3 балла

		4-5 место	2 балла
4.6	Обобщение педагогического опыта учителей на уровне: (за каждого)	муниципальный региональный федеральный	1 балл 3 балла 5 баллов
5.	Достижения ОУ		
5.1	Участие педагогических работников учреждения в профессиональных конкурсах «Учитель года Кубани» за отчетный период: (за каждого)	участники муниципального тура победители и призеры муниципального тура призеры краевого тура победители краевого тура	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов 6 баллов
5.2	Участие педагогов в конкурсе лучших учителей в рамках ПНПО за отчетный период: (за каждого)	участники призеры и победители	1 балл 5 баллов
5.3	Наличие педагогов - победителей (призеров) конкурсов инновационной деятельности, профессиональных педагогических конкурсах	Районный уровень Краевой уровень Российский уровень	5 баллов 10 баллов 15 баллов
5.4	Организация в школе экспериментальной работы:	краевой уровень всероссийский уровень	5 баллов 10 баллов
5.5	Участие учащихся образовательных учреждений в краевых и федеральных конкурсах, конференциях, олимпиадах Федерального перечня, конференциях, форумах, фестивалях (кроме олимпиад школьников):	5 -10% свыше 10% победители (за каждого)	2 балла 3 балла 5 баллов
5.6	Участие педагогов образовательных учреждений в краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях (кроме олимпиад школьников):	5 - 10% выше 10% победители (за каждого)	1 балл 3 балла 5 баллов
5.7	Участие в олимпиадах:	победители предметных олимпиад районного уровня (за каждого) победители и призеры предметных олимпиад краевого уровня (за каждого) победители и призеры предметных олимпиад всероссийского уровня (за каждого)	1 балл 3 балла 4 балла
5.8	Эффективность спортивной деятельности в ОУ в соответствии с рейтингом:	1 место 2 место 3 место 4-5 место	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла
6.	Результативность воспитательной работы ОУ		
6.1	Эффективность деятельности штаба воспитательной работы в соответствии с рейтингом:	1 место 2 место 3 место 4-5 место	10 баллов 7 баллов 5 баллов 3 балла
6.2	Наличие профильных смен в лагерях дневного пребывания:	1-2 профиля 3 профиля 4 и более	1 балл 2 балла 3 балла
6.3	Качественная организация летней оздоровительной кампании в течение летнего периода (лагеря дневного пребывания, досуговые, спортивные площадки):	2 месяца 3 месяца	5 баллов 10 баллов
6.4	Организация поездок в рамках краевой акции «Зовем друг друга в гости»:	1 поездка 2 и более	3 балла 5 баллов
6.5	Охват учащихся в период летней оздоровительной кампании:	90% - 95% 96% -100%	5 баллов 10 баллов
6.6	Охват учащихся дополнительным образованием, кружковой работой:	от 80 до 95% от 96% до 100%	5 баллов 10 баллов
6.7	Участие учащихся в спортивных занятиях в вечернее время:	45%-60% 60%-80% 80%-100%	3 балла 6 баллов 8 баллов
6.8	Снижение (отсутствие) количества учащихся,	(по сравнению с предыдущим	8 баллов

	совершивших преступления и правонарушения и состоящих на учёте в ИДН	годом).	
6.9	Участие детей и подростков в детских общественных организациях свыше 60%.		7 баллов
6.10	Организация работы волонтерского отряда.		5 баллов
6.11	Организация и проведение в ОУ социальных акций:	муниципальные краевые всероссийские	3 балла 6 баллов 9 баллов
6.12	Отсутствие учащихся, нарушивших закон 1539	(по итогам месяца)	7 баллов
7.	Социально - психологический климат в коллективе		
7.1	Отсутствие мотивированных обращений работников ОУ в вышестоящие органы.		5 баллов
7.2	Отсутствие мотивированных обращений родителей и учащихся в вышестоящие органы.		5 баллов
8.	Руководство образовательным процессом по ФГОС		
8.1	Организация работы по освоению обучающимися ФГОС по всем предметам базисного учебного плана	(за каждый класс в отдельности)	2 балла
8.2	Наличие локальной нормативной базы организации внеурочной деятельности		2 балла
8.3	Наличие в ОУ средств выявления потребностей обучающихся во внеурочной деятельности		2 балла
8.4	Своевременная подготовка и сдача информационно-аналитических материалов		2 балла

Критерии и показатели результативности и эффективности работы и качества труда педагога-организатора

№	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Участие уч-ся под руководством специалиста в конкурсах, олимпиадах, НПК	Количество учащихся (команд), принимавших участие под руководством ст. вожатой, в очных творческих и интеллектуальных конкурсах - школьного уровня - районного уровня - краевого уровня - общероссийского уровня	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов
		Результативность участия уч-ся в конкурсах, олимпиадах, НПК призер победитель	3 балла 5 баллов
2	Результативность внеурочной деятельности по курируемым направлениям	Общее количество проведенных мероприятий в сравнении с прошлым учебным годом -На том же уровне -Выше прошлогоднего уровня	1 балла 2 балла
		Зафиксированное участие обучающихся в жизни местного социума - Количество совместных мероприятий с учреждениями культуры, дополнительного образования _____ Шефская помощь _____	До 2 б за мероприятие До 3 баллов
3	Презентация педагогического опыта, инновационная деятельность	Количество выступлений перед коллегами, подготовленных старшей вожатой на различных профессиональных мероприятиях (мастер-классы, тематические выступления на семинарах, конференциях, педсоветах)	До 2 баллов за каждое

		Участие в профессиональных конкурсах различного уровня - очных - заочных	4 балла 3 балла
		Результативность участия в профессиональных конкурсах различного уровня	5 баллов
		Наличие самостоятельно разработанных методических пособий, рекомендаций, положений для внутреннего пользования	2 балла за каждое
4	Освещение и обобщение внеурочной деятельности по курируемым направлениям	Наличие отчетных (обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности школы в СМИ (за опубликованную информацию)	2 балла
		Регулярность и качество подготовки информации для школьного сайта	3 балла
5	Организация работы школьного самоуправления	Наличие документации по ученическому самоуправлению (положение, план работы). Степень реализации плана работы органов самоуправления	2 балла
		Наличие изменений в жизни ОУ, внедренных ученическими органами самоуправления в течение года, количество организованных и проведенных ими мероприятий, акций.	2 б. за каждое
		Степень привлечения родителей, педагогов школы к работе органов ученического самоуправления. Наличие педагогов и родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых старшей вожатой	2 балла
6	Использование ИКТ в подготовке и проведении мероприятий		1балл
7.	Организация каникулярного отдыха учащихся	Наличие плана работы на каникулах и степень его реализации	2 б за каждый сезон (период)
8.	Оформление стендов, выставок	Эстетичность, своевременность, содержательность, новизна	3 балла
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие жалоб на работу старшей вожатой со стороны коллег, родителей, учащихся. Своевременность и качество подачи отчетной документации	2 балла
10.	Проведение открытых (нестандартных) уроков, мастер-классов	школьный уровень муниципальный уровень краевой уровень всероссийский уровень	3 балла 6 баллов 9 баллов 15 баллов
11.	Выступление на семинарах, педсоветах, педагогических конференциях	(по ходатайству)	
	Обобщение опыта (Оплата устанавливается в течение года при условии внесения опыта в банк данных)	муниципальный уровень краевой уровень Российский уровень	5 баллов 10 баллов 15 баллов
	Публикации по предмету (пресса, печатные работы)	по ходатайству	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда социального педагога

№	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев									
1	Профилактика девиантного поведения:	Отсутствие или положительная динамика количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися школы	10 баллов									
2	Качество ведения документации	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящими органами	10 баллов									
3	Качество контроля за учащимися, находящимися на различных видах учета	Отсутствие или положительная динамика количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин.	10 баллов									
4	Организация работы по социальной защите детей льготной категории	Учет детей, обследование дом.условий, оказание помощи	5 баллов									
5	Результаты участия детей, состоящих на различных видах учета в конкурсах, викторинах, соревнованиях	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победителей</th> <th>Призеров</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>мун.</td> <td>86</td> <td>46</td> </tr> <tr> <td>рег.</td> <td>156</td> <td>106</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	Победителей	Призеров	мун.	86	46	рег.	156	106	
Уровень	Победителей	Призеров										
мун.	86	46										
рег.	156	106										
6	Личные профессиональные достижения	<p>Обобщение опыта. (Оплата устанавливается в течение года при условии внесения опыта в банк данных)</p> <p>муниципальный уровень краевой уровень Российский уровень</p> <p>Проведение открытых (нестандартных) уроков, мастер-классов</p> <p>школьный уровень муниципальный уровень краевой уровень всероссийский уровень</p>	<p>3 балла 7 баллов 10 баллов</p> <p>3 балла 5 баллов 10 баллов 20 баллов</p>									
7	Выступление на семинарах, педсоветах, педагогических конференциях	по ходатайству										
8	Публикации по предмету (пресса, печатные работы)	по ходатайству										
9	Организация трудоустройства подростков.	Успешность социализации подростка в трудовых коллективах.	3 балла									
10	Качество работы социального педагога.	Отсутствие жалоб и обращений родителей на качество работы социального педагога.	5 баллов									

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда педагога-психолога

№	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
---	--	----------------------	-------------------------------------

			критериев
1.	Участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	-участие в разработке и реализации Программы развития ОУ -разработка и реализация авторских программ - внедрение современных психотехнологий - участие в работе опытно-экспериментальной площадки - психолого-педагогическое сопровождение программ, реализуемых в школе (по запросу администрации)	5-10 баллов
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами	- своевременное ведение и предоставление обязательной перспективной и текущей документации справок, отчетов. - своевременность и достоверность информационно-аналитического материалов, обеспечивающих потребности образовательного учреждения в организации образовательного процесса (справки ВШК, информационно-аналитические материалы к педагогическим советам, родительским собраниям, консультациям) -отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.	1-3 балла
3.	Участие в системе мониторинга ОУ	– разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса	1 балл
4.	Работа с одаренными детьми	- участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся (НОУ, интеллектуальный клубы др.).	1 балл
5.	Системность и результативность работы с детьми группы риска	-наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, снижение количества детей, относящихся к «группе риска» по поведенческим критериям. - проведение групповых мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения. - участие в рейдах. - разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.	1-4 балла
6.	Внеплановые мероприятия	-внеплановые выступления на родительских собраниях, -проведение открытых уроков и мастер-классов, занятий -углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся по запросам участников образовательного процесса с выявлением причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.	1-5 баллов
7.	Повышение компетентности и профессионализма	-обобщение опыта работы, - участие в конференциях, семинарах, - курсы повышения квалификации вне графика , -публикации в профессиональной прессе в течение рассматриваемого периода, - профессиональная переподготовка (приложить сертификат)	1-5 баллов
8.	ИКТ в аналитической деятельности, обработка результатов	-предоставление материалов в электронном и печатном виде на собраниях, совещаниях, конференциях, методических объединениях и пр.	1 балл
9.	Участие в волонтерском движении, творческих, и проблемных группах	-подготовка и организация волонтеров из числа учащихся школы для участия в психологических исследованиях, психологическом сопровождении образовательного процесса. -работа в проблемной группе -работа в творческой группе для проведения мероприятий общешкольного и городского уровня.	1-3 балла
10.	Общественная работа	-участие в работе общественных объединений,	1-3 балла

		организаций, выполнение разовых общественных поручений (КДН, ДНД, Совет профилактики, избирательная комиссия и др.)	
11.	Участие в организационно-методических мероприятиях на уровне школы, города, района, края	-активное участие (выступление) на школьном, городском методобъединениях классных руководителей, педагогов-психологов, форуме, конференции и др. мероприятиях	1-5 балла
12.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	-по ходатайству администрации, при высоком уровне выполнения значимых поручений	1-3 балла
13.	Интенсивность, расширенный объем работ	-более 500 учащихся - работа в течение месяца более чем с 5-ю классами - обработка больших объемов диагностической (педагогической) информации	1-5 баллов
14.	Активность в воспитательной деятельности	-действенная помощь в проведении значимых общешкольных мероприятий воспитательной направленности	1-3 балла

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№ п/п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Раздел 1. Учебно-воспитательный процесс			
1.1	Качество реализации программ самоуправления и развития активности школьников	«Орлята России» РДШ волонтерский отряд «Данко»	5 баллов 5 баллов 5 баллов
1.2	Вовлечение обучающихся в творческую деятельность по основным направлениям воспитания	Ниже 50 % 50 % - 80% Выше 80 %	2 балла 5 баллов 10 баллов
1.3	Вовлечение школьников, состоящих на различных видах учета, в общественную деятельность		5 баллов
1.4	Рост количества социальных партнеров школы		5 баллов
1.5	Ведение школьной документации без замечаний	(по справкам ВШК)	5 баллов
1.6	Поощрение администрации за качество работы и высокий уровень исполнительской дисциплины		0-30 баллов
Раздел 2. Обобщение и распространение педагогического опыта			
2.1.	Проведение открытых (нестандартных) занятий, мастер-классов, общественно-значимых акций	Школьный уровень Муниципальный уровень Краевой уровень	5 баллов 10 баллов 15 баллов
2.2.	Выступление на семинарах, педсоветах, педагогических конференциях	Школьный уровень Муниципальный уровень Краевой уровень	5 баллов 10 баллов 15 баллов
2.3.	Публикации (сайт (исключая личный), пресса, печатные работы)	-за каждую, отдельную работу -СМИ -публикация	2 балла 3 балла 5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
-------	--	----------------------	-------------------------------------

			критериев			
1.1	Общие показатели сохранности контингента группы учащихся	Ниже 50 % 50 % - 80% Выше 80 %				2 балла 5 баллов 10 баллов
1.2	Вовлечение в группу обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации и на различных видах учета				5 баллов (за каждого)	
1.3	Результаты учащихся в спортивных соревнованиях (командные, индивидуальные), творческих конкурсах, викторинах и олимпиадах по дополнительной образовательной программе	Уровень	Победитель	Призер	Участник	
		Муниципальный	10 б	6 б	3 б	
		Краевой	15 б	10 б	5 б	
		Федеральный	20 б	15 б	10 б	
1.4	Ведение школьной документации без замечаний	(по справкам ВШК)			5 баллов	
1.5	Поощрение администрации за качество работы и высокий уровень исполнительской дисциплины				0-30 баллов	
2.1.	Проведение открытых (нестандартных) занятий, мастер-классов, общественно-значимых акций	Школьный уровень Муниципальный уровень Краевой уровень	5 баллов 10 баллов 15 баллов			
2.2.	Выступление на семинарах, педсоветах, педагогических конференциях	Школьный уровень Муниципальный уровень Краевой уровень	5 баллов 10 баллов 15 баллов			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда воспитателя

№ п/п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<i>Раздел 1. Учебно-воспитательный процесс</i>			
1	1.1	Позитивная динамика эффективности воспитательного процесса	1 балл
	1.2	Соблюдение норм техники безопасности, санитарно-гигиенических норм	1 балл
	1.3	Отсутствие жалоб родителей о нарушении прав учащихся	1 балл
	1.4	Ведение школьной документации без замечаний	(по справкам ВШК) 5 баллов
	1.5	Поощрение администрации за качество работы и высокий уровень исполнительской дисциплины	0-10 баллов
<i>Раздел 2. Обобщение и распространение педагогического опыта</i>			
2	2.1	Проведение открытых (нестандартных) занятий, мастер-классов	Школьный уровень Муниципальный уровень Краевой уровень 5 баллов 10 баллов 15 баллов
	2.2	Выступление на семинарах, педсоветах, педагогических конференциях	Школьный уровень Муниципальный уровень Краевой уровень 3 балла 5 баллов 10 баллов
	2.3	Публикации по предмету (сайт (исключая личные), пресса, печатные работы)	-за каждую, отдельную работу -СМИ -публикация 2 балла 3 балла 5 баллов
<i>Раздел 3. Воспитательная работа</i>			
3	3.1	Организация и проведение открытых мероприятий по ВР	Школьный уровень Муниципальный уровень 5 баллов 10 баллов

	3.2	Публикации в СМИ, сайтах по ВР		2 балла
	3.3	Сложность работы с учащимися 1-х классов		3 балла
	3.4	Интенсивность работы по организации горячего питания по карточкам		3 балла
Раздел 4. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности				
4	4.1	Участие в подворовых обходах, ДНД		2 балла
	4.2	Проведение ремонта и благоустройство кабинета, содержание кабинета в чистоте и порядке, эстетическое оформление кабинета		3 балла

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда экономиста

№ п/п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Высокое качество труда	Своевременное и качественное предоставление документации и отчетности по запросу вышестоящих организаций	0-7 баллов
		Отсутствие замечаний вышестоящих организаций	0-5 балла
2	Инициативность в деятельности	Разработка и составление договоров, контрактов в соответствии с ФЗ-44, ГК РФ. Работа с Поставщиками, Исполнителями в соответствии с ФЗ-44	0-10 баллов
		Участие в разработке и в составлении отчетности об исполнении муниципального задания	0-5 баллов
		Работа с юридическими и правовыми материалами, не входящих в круг основных обязанностей	0-5 баллов
3	Ведение отчетности и документации	Своевременное ведение отчетности и документации в соответствии с требованиями	0-7 баллов
		Работа по средствам сети интернет, ведение отчетности на сайтах: zakupki.gov.ru zakupki-44.krasnodar.ru gosuslugi.ru	0-7 балла 0-7 балла 0-7 балла
4	Выполнение оперативных непредвиденных работ	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	0-5 баллов
		Оперативность выполнения поручения руководителя, ЦБ	0-5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда специалиста по кадрам

№ п/п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Высокое качество труда	Высокий уровень формирования и ведения учета кадров в соответствии с ТК	0-8 баллов
		Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров	0-6 баллов
2	Инициативность в деятельности	Представление на рассмотрение предложений по кадровым вопросам	0-6 баллов
3	Ведение отчетности и документации	Ведение кадровой отчетности и документации в соответствии с требованиями	0-8 баллов
		Работа по средствам сети интернет на сайтах: ФСС, gosuslugi.ru	0-7 балла 0-7 балла
4	Выполнение оперативных непредвиденных работ	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей. Работа с персоналом по средствам сети интернет на сайте: «Сетевой город»	0-8 баллов

	Оперативность выполнения поручения руководителя, ЦБ	0-5 баллов
	Выполнение дополнительного объема работ: заключение договоров и работа по ведению учета поступления денежных средств по платным образовательным услугам.	0-10 баллов
	Выполнение дополнительного объема работ	0-5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда электроника

№ п/п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Участие в создании условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям	Своевременная и качественная подготовка оборудования к проведению занятий	0-5 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 баллов - более 61
		Своевременный ремонт и пополнение расходными материалами, реактивами	0-10 баллов
		Инициатива и самостоятельность при выполнении поставленных задач	0-5 баллов
		Недопущение нарушений техники безопасности	0-5 баллов
		Обслуживание локальной сети интернета	5 баллов
		Высокий уровень учета полученного интерактивного оборудования	5 баллов
2.		Обучение работников школы использованию интерактивного оборудования	5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда главного библиотекаря

№	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Интенсивность работы	1.1 Высокая читательская активность обучающихся	
		1.1.1. Посещаемость учащимися библиотеки	100% - 5 баллов 95% - 99% -4 балла 91% - 94 – 1балл
		1.1.2. Чтение учащимися не только учебной литературы	3 балла
		1.2. Диагностика чтения:	
		1.2.1 – выборочная диагностика	2 балла
		1.2.2 - полная диагностика	3 балла
		1.3. Повышение читательской мотивации	6 баллов
		1.4. Работа с библиотечным фондом:	
		1.4.1. Контроль сохранности библиотечного фонда рейды по сохранности работа с должниками	2 балла за каждое 2 балла
		1.4.2. Ведение документации по фонду в соответствии с требованиями (постановка на учет, своевременное списание)	2-4 балла
		1.4.3 Качественное составление модели и оформление заявки на комплектование фонда литературы (основного, учебного)	1-5 балла

		периодических изданий). Работа с Федеральным перечнем учебников, с УМК	
		1.4.4 Работа с учебным фондом	1-10 баллов
		1.4.5 Установления связи с другими библиотеками с целью обмена учебного фонда.	3 балла
		1.5. Участие в общественных мероприятиях:	
		1.5.1 Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий	2 балла
		1.5.2. Участие в работе районного МО школьных библиотекарей (обмен опытом, проведение семинаров на базе библи.)	2 балла
		1.5.3. Активное взаимодействие с муниципальными библиотеками и другими учреждениями культуры	2 балла
2.	Качество работы	2.1. Обеспечение оптимальных условий для качественного функционирования библиотеки:	
		2.1.1 Своевременное планирование и анализ работы	1 балла
		2.1.2 Качественное ведение библиотечной документации (дневник библиотеки, книги суммарного и инвентарного учёта, журнал выдачи учебников)	1-3 балла
		2.1.3 Оперативность в выполнении работ по редактированию справочно-библиографического аппарата библиотеки (каталоги, картотеки, тематические папки);	1-5 баллов
		2.1.4. Внедрение основных этапов работы программы «MARK- SOL»:	
		2.1.5 Работа с базой данных «Учебники»	2 балла
		2.1.6.Работа с базой данных «Статьи»	2 балла
		2.1.7 Работа с базой данных «Диски»	2 балла
		2.1.8 Организация и оказание помощи в поиске информации при работе пользователей на компьютерах	1 балла
		2.1.9 Организация индивидуальной информационно- консультативной помощи учащимся по работе с книгой и СБА	2 балла
		2.1.10 Создание единого стиля в оформлении библиотеки, озеленение библиотеки.	2 балла
		2.2. Уровень исполнительской дисциплины	
		2.2.1 Оперативность в отработке входящих документов	2 балла
		2.2.2. Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей контролирующих органов	2 балла
		2.2.3. Качественное выполнение поручений не входящих в круг должностных обязанностей.	2 балла
3.	Результативность работы	3.1.Использование в работе информационно-коммуникационных технологий	
		3.1.1.Создание и использование в работе презентаций	2 балла
		3.1.2. Создание информационной продукции (разработка памяток, закладок, рекомендательных списков, размещение материалов на стенде, сайте, экране).	2 балла
		3.1.3. Достижения учащихся на смотрах, конкурсах, конференциях	муниципальный-1балл уровень ОУ – 2 балла
		3.1.4 Проведение внутришкольных конкурсов	1 балл
4.	Обобщение и распространение опыта	Проведение открытых (нестандартных) уроков, мастер-классов	шк. ур. 5 баллов мун. ур. 10 баллов кр. ур. – 15 баллов российск. уровень – 20 баллов

	Выступление на семинарах, педсоветах, педагогических конференциях	(по ходатайству)
	Обобщение опыта (Оплата устанавливается в течение года при условии внесения опыта в банк данных)	мун. ур. 10 баллов кр. ур. – 15 баллов Российский уровень - 20 баллов
	Публикации по предмету (пресса, печатные работы)	по ходатайству

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда делопроизводителя

№ п/п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы администрации школы на высоком уровне.	0-5 баллов
		Высокий уровень ведения делопроизводства.	0-5 баллов
		Своевременное оформление документации	0-5 баллов
		Оперативность выполнения поручений	0-5 балла
		Представление на рассмотрение предложений по кадровым вопросам	5 баллов
		Высокий уровень учета выполнения правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины	0-5 баллов
		Ведение систематической работы по своевременному прохождению работниками медицинских осмотров	5 баллов
2.	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	5 баллов при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	5 баллов
		Отсутствие замечаний по результатам проверок	5 баллов при отсутствии замечаний

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда заместителя директора по АХР

№ п/п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в гимназии (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	0-10 баллов Отсутствие нарушений (штрафные санкции) – 10 б Наличие легко устранимых нарушений – 6 б
		Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях школы	0-10 баллов Отсутствие нарушений (штрафные санкции) – 10 б Наличие легко устранимых нарушений – 6 б
		Сохранение здоровья обучающихся	0-5 балла Обеспечение работы пищеблока – 5 баллов (за каждый пищеблок в отдельности)

			Обеспечение безопасности спортивного и игрового оборудования – 5 баллов
2.	Развитие материального состояния и инфраструктуры	Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря школы	От 0 до 6 баллов 100% сохранности имущества – 6 баллов; Незначительные, легко восстанавливаемые потери – 4 балла;
		Улучшение материально-технической базы	От 0 до 8 баллов Наличие показателей, свидетельствующих об улучшении материальной базы (приобретение, создание и т.д.) – 4 балла Качество ремонта – 8 баллов
		Своевременность обеспечения учебных кабинетов, мастерских, служебных, бытовых, хозяйственных и других помещений, пищеблока оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам	От 0 до 8 баллов Плановая постоянная работа – 8 б Имеются замечания по данному направлению, но легко устранимые – 5б
		Благоустройство территории	Озеленение территории – 8б Организация уборки (санитарное состояние) – 4б. Состояние ограждения – 4б.
3.	Управленческая деятельность	Обеспечение качественной работы подчиненного технического и обслуживающего персонала	0-10 баллов Отсутствие замечаний – 10 б Есть легко устранимые замечания – 5 б
		Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений, иного имущества школы в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	0-10 баллов Отсутствие замечаний – 10 б Есть легко устранимые замечания – 5 б
		Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	0-5 баллов Планы составляются вовремя и отражают все необходимые направления работы – 5 б
		Качество подготовки и организации ремонтных работ	10 баллов
		Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб	Нет предписаний и жалоб – 10 б
		Рациональное использование ресурсов	При экономии – 10 б

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда дворника

№ п/п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного		10 баллов

1	процесса на качество работы		
2	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР		0-5 баллов
3	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации		0-5 баллов
4	Выполнение обязанностей, не связанных с основной деятельностью (ремонтные работы, полив цветов на территории, покраска и побелка помещений, и т. д.)	*примечание баллы устанавливаются с учетом фактически отработанного времени	5-10 баллов

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

№ п\п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы		10 баллов
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей		0-5 баллов
3	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации		0-5 баллов
4	Выполнение обязанностей, не связанных с основной деятельностью	*примечание баллы устанавливаются с учетом фактически отработанного времени	5-10 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда уборщика служебных помещений

№ п\п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Отсутствие зафиксированных мотивированных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы		0-10 баллов
2	Качество ежедневной уборки помещения	(количество баллов устанавливается в зависимости от замечаний, установленных в устной и письменной форме)	0-5 баллов
3	Качество генеральной уборки помещений	(количество баллов устанавливается в зависимости от замечаний, установленных в устной и письменной форме)	0-5 баллов
4	Выполнение обязанностей, не связанных с основной деятельностью согласно должностной инструкции	ремонтные работы, полив цветов на территории, покраска и побелка помещений, и т. д. в зависимости от объема выполнения задания *примечание баллы устанавливаются с учетом фактически отработанного времени	0-10 баллов нач. школа 0-20 баллов основная школа

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда слесаря - ремонтника

№ п\п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы	*примечание баллы устанавливаются с учетом фактически отработанного времени	10 баллов
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей		0-5 баллов
3	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации		0-5 баллов
4	Выполнение обязанностей, не связанных с основной деятельностью		5-10 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и качества труда специалиста по охране труда

№ п\п	Критерии оценки (значения показателей)	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
	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 по вопросам охраны труда	3 балла
		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
2. Создание безопасных условий для обучения и профессиональной деятельности.			
		Отсутствие случаев травматизма	отсутствие травматизма - 4 балла минус 1 балл за каждую травму

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

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты в % от оклада, ставки зароботной платы (с учетом ПКУ)
1	2	3
1	За работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	20
2	Педагогическим работникам лицеев, гимназий	15
3	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение)	5
5	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

Директор

Н.В. Мосина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения лицей № 4 имени
профессора Евгения Александровича
Котенко города Ейска
муниципального образования
Ейский район

ВЫПЛАТЫ
за неаудиторную работу педагогическим работникам

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты рублях
1	2	3
1	Проверка тетрадей по предметам:	
1.1	начального общего образования за 1 час работы;	250,0
1.2	математика, русский язык основного общего и среднего общего образования за 1 час работы;	250,0
1.3	физика, химия, литература основного общего образования и среднего общего за 1 час работы;	150,0
1.4	история, обществознание, география, иностранный язык, информатика, биология за 1 час работы	100,0
2	Заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками	1000,0
3	Руководство школьными предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями	1000,0
4	Руководство районными предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями	2000,0
5	Дополнительная внеурочная деятельность в классах, занимающихся по федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС)*	-

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

Директор

Н.В. Мосина