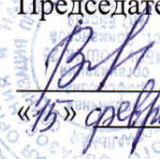


Согласовано
Председатель ПК

И.В. Веримеевская
«15» сентября 2018 г.

Утверждено
Директор МБОУ СОШ № 25 ст-цы
Должанской МО Ейский район
О.Н. Барабаш
«15» сентября 2018 г..

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципальной бюджетной общеобразовательной организации
средней общеобразовательной школы № 25 станицы Должанской
муниципального образования Ейский район

Раздел 1
Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальной бюджетной общеобразовательной организации средней общеобразовательной школы № 25 станицы Должанской муниципального образования Ейский район (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,

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",

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р,

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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»;

законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года №2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»,

постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты

труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»,

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

постановлением №156 от 30.03.2017г. о внесении изменений в постановление главы муниципального образования Ейский район от 24 апреля 2015 года № 268 «О совершенствовании отраслевых систем оплаты труда, работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район»;

постановлением №54 от 31.01.2018г. о внесении изменений в постановление главы муниципального образования Ейский район от 24 апреля 2015 года № 268 «О совершенствовании отраслевых систем оплаты труда, работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район»;

постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 18 апреля 2016 года № 157 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район»;

постановлением № 222 от 21.04.2017г. о внесении изменений в постановление главы администрации муниципального образования Ейский район от 18 апреля 2016 года № 157 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район»;

постановлением № 58 от 02.02.2018г. о внесении изменений в постановление главы администрации муниципального образования Ейский район от 18 апреля 2016 года № 157 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район»;

другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

1.2. Положение об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение) устанавливает принципы оплаты труда для работников Учреждения и разработано в целях создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании всех структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения 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;
- примерных положений об оплате труда работников образовательных учреждений;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Положение включает:

- порядок формирования фонда оплаты труда, соотношение тарифной (базовой) и стимулирующей части фонда оплаты труда;
- порядок определения стоимости педагогической услуги одного ученика в час;
- порядок определения оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;
- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням;
- наименования, условия и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия премирования работников;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителя;
- иные выплаты работникам;
- порядок распределения штатной численности работников по группам персонала для формирования фонда оплаты труда;
- порядок исчисления размера расчётного среднего оклада для определения должностного оклада руководителя Учреждения;
- порядок и условия почасовой оплаты труда работников;
- перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;
- порядок определения стажа педагогической работы;
- критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников для установления выплат стимулирующего характера;
- форму расчётного листка по оплате труда.

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

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

1.7. Заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном и краевом уровне минимального размера оплаты труда.

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

1.9 Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении законодательства, наименований, условий и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядка и условиях премирования работников, условий оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителя, иных выплат работникам.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений вносятся изменения в штатное расписание Учреждения и трудовые договоры с работниками на основании приказа руководителя Учреждения. Внесение изменений в настоящее Положение не осуществляется.

1.10. Каждому работнику Учреждения в срок до 12 числа, следующего за расчётным месяцем, выдаётся расчётный листок по оплате труда. Форма расчётного листка по оплате труда в приложении 1 к настоящему Положению.

Раздел 2

Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1 Размер фонда оплаты труда Учреждения определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива по душевого финансирования в целях финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного общего образования в сельской местности в расчете на одного учащегося, исходя из норматива финансового обеспечения оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда по следующей формуле:

$ФОТО = НФОТОос \times Н$ где:

ФОТО – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

НФОТОос - норматив финансового обеспечения оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении, с учетом предварительного комплектования на начало нового учебного года;

2.2. $ФОТОо = (ФОТппос \times Кпп) + (ФОТпрос \times Кпр)$, где:

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения

ФОТппос - фонд оплаты труда основного персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпрос - фонд оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Кпп - коэффициент индексации фонда оплаты труда педагогического персонала, устанавливаемый приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края по согласованию с министерством финансов Краснодарского края;

Кпр - коэффициент индексации фонда оплаты труда прочего персонала, устанавливаемый приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края по согласованию с министерством финансов Краснодарского края;

Фонд оплаты труда основного персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере до 70% от общего фонда оплаты труда Учреждения.

Фонд оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала устанавливается в размере от 30% общего фонда оплаты труда Учреждения.

Указанное соотношение в течение финансового года может быть изменено в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

2.3. Фонд оплаты труда основного персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$\text{ФОТппос} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)} + \text{КВ}$, где

ФОТппос-фонд оплаты труда основного персонала;

ФОТп(б) - базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) - стимулирующая часть ФОТп.

КВ-выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

В базовую часть фонда оплаты труда основного персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТ п(б)), включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

2.4. На стимулирующую часть направляется от 20 % до 35% общего фонда оплаты труда основного персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется Учреждением самостоятельно.

2.5. Фонд оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$\text{ФОТпрос} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВ пр.}$, где:

ФОТпрос - фонд оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала;

ФОТпр(б) - базовая часть;

ФОТпр(с) - стимулирующая часть;

КВпр. – выплаты компенсационного характера.

2.6. На стимулирующую часть фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в течение календарного года направляется от 20% от фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала.

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

Раздел 3. Особенности оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций

3.1. Всем педагогическим работникам 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 N 1601.

3.2. В рабочее время педагогических работников, определенное в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601, включается учебная (преподавательская), 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 (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

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

3.4. Оплата труда работников производится в соответствии с режимом рабочего времени и времени отдыха, установленным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 « ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ОСОБЕННОСТЕЙ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ

ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ»

3.5. 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.

3.6. Оплата педагогическим работникам за замещение отсутствующего не свыше двух месяцев педагогического работника осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.(приложение №3)

Раздел 4

Определение стоимости педагогической услуги и размера оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

4.1. Настоящий раздел Положения определяет гарантированный размер оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) в зависимости от количества проведенных ими учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения размера оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) вводится условная единица - Стп, которая называется «Стоимость педагогической услуги» или «Стоимость 1 ученико-часа».

4.1.2. Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части 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 Учреждении и общего годового количества часов по учебному плану.

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

- Стп - стоимость педагогической услуги;
- 365 - количество дней в году;
- 245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;
- ФОТп(б) - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- НВ - сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;
- $a_1 - a_{11}$ - количество учащихся в первых - в одиннадцатых классах;
- $v_1 - v_{11}$ - годовое количество часов по учебному плану в первом - одиннадцатом классах.

4.1.3. Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей

на дому. Максимальная учебная нагрузка не должна превышать нормы, установленной федеральными и региональными учебными планами, и санитарными правилами и нормами.

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

$$О = Стп \times Н \times Уп \times П \times Г, \text{ где:}$$

О - оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) с учетом 25% за работу в сельской местности;

Стп - стоимость педагогической услуги (в рублях за 1 ученико-час);

Н - количество учащихся по каждому предмету в каждом классе;

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

Количество часов определяется согласно учебному плану. Для перевода недельного учебного плана в месячный применяется коэффициент перевода - 4,0 (условное количество недель в месяце);

П - коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета; Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета, устанавливается в пределах базовой части оплаты труда, и определяется по 4 группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

- 1 группа с коэффициентом до 1,2 – математика, русский язык (9,10-11 кл.),
- 2 группа с коэффициентом до 1,05 – литература, , иностранный язык, физика, химия, информатика, география, биология, обществознание, история (9,10-11 кл.),
- 3 группа с коэффициентом до 1 – все предметы не входящие в первую и во вторую группы.

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

При делении класса на две группы коэффициент Г = 1,5

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

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

4.2.2. 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 должен быть ознакомлен со своим тарификационным списком.

4.2.3. При составлении тарификационного списка учитывается сокращённая продолжительность рабочего времени (норма часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников не более 18 часов в неделю, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря

2014 года N 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»;

4.3. Согласно п.2.3. настоящего Положения в базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, входит оплата учителю за неаудиторную (внеурочную) деятельность.

В Учреждении производится оплата следующих дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- работа в классах, занимающихся по федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС);
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися в форме экстерната;
- аттестация, обучающихся в форме экстерната;
- классное руководство;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- работа с родителями;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

4.3.1. Оплата дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, осуществляется с использованием условных расчетных часов для конкретных видов деятельности:

- за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, мастерскими, музеями и т.п.) – до 3 часов в неделю;
- Проверка тетрадей, подготовка к урокам, особые условия труда в 1 классе, подготовка к итоговой аттестации по предмету – от 05 часов до 4 часов в неделю в соответствии с приоритетностью предмета.
- Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, (в том числе работа с отстающими и одаренными детьми); внеклассная работа по предмету,

экскурсионная, клубная; работа с родителями ; с молодыми специалистами—до 3 часов в неделю.

- Проверка тетрадей, подготовка к урокам, особые условия труда в 1 классе, подготовка к итоговой аттестации по предмету учитывающие приоритетность и сложность предмета с использованием условных расчетных часов по формуле:

$Ддр = Стп * Ук * Ч$, где

Ддр – доплата за дополнительные виды работ;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – номинальное количество учащихся в классе (19 человек);

Ч – количество часов работы в месяц, в соответствии с категорией сложности предмета определяемой по следующим критериям:

До 3 часов в неделю для предметов 1 категории сложности (русский язык и литература, математика, 1 начальные классы), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проверку тетрадей учащихся, подготовку к урокам, особые условия труда в 1 классе, подготовку к итоговой аттестации по предмету.

До 2 часов в неделю для предметов 2 категории сложности (химия, биология, физика, иностранный язык, 2-4 начальные классы), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проведение лабораторных и практических работ, проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам.

До 1 часа в неделю для предметов 3 категории сложности (информатика, история, обществознание, география), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам.

До 0,5 часа в неделю для предметов 4 категории сложности (трудовое обучение, технология, ИЗО, физическая культура, музыка, основы православной культуры), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам.

- Доплата за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытным участком, мастерскими, музеем, компьютерной техникой и оргтехникой и др.), методическими объединениями оплачивается от 0,5 до 3 часов в неделю и более, в зависимости от объема выполняемых работ, также по формуле : $Зкр = Стп * Ук * Ч$, где

Зкр – доплата классного руководителя;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – номинальное количество учащихся в классе (19 человек);

Ч – количество часов работы в месяц, из расчета от 05 часа до 3 часов в неделю.

- Доплата за организацию внеклассной работы по предмету, клубной, досуговой деятельности, консультации и дополнительные занятия, работа с отстающими и одаренными детьми, по формуле:

$Ддз = Стп * Ук * Ч$ где

Ддз – доплата за дополнительные занятия;
Стп – стоимость педагогической услуги;
Ук – количество охваченных учащихся (15 человек);
Ч – количество часов работы в месяц;

4.3.2. Доплата за внеурочную деятельность в классах, занимающихся по ФГОС, рассчитывается исходя из стоимости педагогической услуги за аудиторные часы:

$Двн = Стп \times Ук \times Ч$, где

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе);

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

Конкретные размеры доплат каждому педагогу в классах, занимающихся по ФГОС, рассчитываются 2 раза в год одновременно с составлением тарификационных списков: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) и устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

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

4.3.3. Доплата за внеурочную деятельность по профилактике наркомании среди учащихся учителю по физической культуре составляет 2000 рублей. Доплата осуществляется ежемесячно при условии выполнения педагогом нормы часов педагогической работы в количестве 18 часов. Если учебная нагрузка педагога в месяц меньше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы или педагог отработал неполный месяц, доплата осуществляется пропорционально учебной нагрузке или отработанному времени. Если учебная нагрузка педагога в месяц больше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата составляет 2000 рублей.

4.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников установлены в приложении 3 к настоящему Положению.

4.5. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж, установлен в приложении 4 к настоящему Положению.

4.6. Порядок определения стажа педагогической работы установлен в приложении 5 к настоящему Положению.

Раздел 5

Оплата труда административно-управленческого, вспомогательного персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

5.1. Размеры должностных окладов по штатным должностям работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливаются руководителем Учреждения 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.

Критерии отнесения штатных должностей к профессиональным квалификационным группам содержатся в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

5.2. Размеры должностных окладов в пределах одной профессиональной квалификационной группы увеличиваются на повышающий коэффициент по соответствующему профессиональному квалификационному уровню.

5.3. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к должностному окладу, установленному по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад (оклад с учётом ПКУ) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.4. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры, а также размеры должностных окладов, образованных путем применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням по штатным должностям Учреждения (с учётом повышения согласно постановлению администрации муниципального образования Ейский район от 31.01.2018 года № 54; от 02.02.2018 г. №58):

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы с учётом повышающего коэффициента, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
3	Педагог-психолог	8434	0,09	9194
2	Педагог-организатор	8434	0,08	9109
2	Педагог дополнительного образования	8434	0,08	9109
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
1	Делопроизводитель	5252	----	5252
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»				
2	Заведующий хозяйством	5340	0,04	5554
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
3	Экономист, инженер по охране труда	5874	0	5874
	Бухгалтер	5874	0	5874
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1 – 1, 2, 3, разряды по ЕТКС	Сторож, вахтер, дворник	5163	---	5163
	Уборщик служебных помещений,	5252	-	5252
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	5429	-	5429
	механик	5340	0,17	6248
	водитель	6052		6052
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»				
	Библиотекарь	4802	---	4802

Раздел 6

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу на основании приказа руководителя Учреждения к окладам педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, за аудиторную деятельность, к должностным окладам с учётом ПКУ работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего

персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается с целью стимулирования их к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

15% - при наличии высшей квалификационной категории;

10% - при наличии первой квалификационной категории;

5% - при наличии второй квалификационной категории.

6.1.2. Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, 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% – за ученую степень доктора наук.

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

6.1.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем категориям работников за общее количество лет, проработанных в учреждениях образования, в следующих размерах:

при стаже от 1 до 5 лет – 5% ;

при стаже от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже более 10 лет – 15%.

6.1.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается отдельным работникам с учетом профессионального уровня, 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 Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

6.1.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения:

- за высокие показатели результативности;

- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по каждому основанию, до 100% должностного оклада по основной должности.

Указанная надбавка устанавливается приказом руководителя Учреждения и действует с даты установления до 31 декабря текущего финансового года.

6.1.6. Ежемесячная дополнительная выплата стимулирующего характера, предусмотренная законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области

образования», **в размере 3000 рублей** в месяц по следующим штатным должностям: учитель, педагог-психолог, педагог-организатор, вахтер, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений.

Выплата устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения и действует в течение календарного года.

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

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

Работникам, выполняющим объёмы работы более нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени и не более 3000 рублей.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объёму работ, исчисляется без учёта стимулирования.

6.1.7. Ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955:

- заместителю директора по воспитательной работе – 2000 рублей. Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

- педагогу психологу – 1000 рублей. Доплата осуществляется при условии выполнения педагогом нормы часов педагогической работы в количестве 18 часов. Если учебная нагрузка педагога в месяц меньше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы или педагог отработал неполный месяц, доплата осуществляется пропорционально учебной нагрузке или отработанному времени. Если учебная нагрузка педагога в месяц больше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата составляет 1000 рублей.

6.1.8. Ежемесячная доплата молодым педагогам, имеющим высшее образование, при стаже работы от 1 до 3 лет от 500 до 3000 рублей. Доплата устанавливается по решению руководителя Учреждения на срок до 6 месяцев.

6.1.9. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, которые выполняют функции классного руководителя. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство - 2000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 14 учащихся. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся.

Если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующее ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя Учреждения. Размер ежемесячного денежного вознаграждения в приказе устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

В случае изменения числа учащихся в классе в течение указанных периодов размер ежемесячного денежного вознаграждения не изменяется.

6.2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения по результатам оценки профессиональной деятельности с учетом критериев оценки для каждой категории работников. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников определены в приложении 6 к настоящему Положению.

6.2.1. Общая сумма распределяемой стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ определяется путём вычитания из общей суммы распределяемой стимулирующей части фонда оплаты труда для соответствующей категории персонала общей суммы начисленных стимулирующих выплат, указанных в п. 5.1.1 - 5.1.9 настоящего раздела. Полученный остаток стимулирующей части фонда оплаты труда для соответствующей категории персонала подлежит распределению среди работников с учетом критериев оценки для каждой категории работников.

6.2.2. Распределение стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ осуществляет комиссия, утвержденная приказом руководителя Учреждения. Порядок распределения комиссией стимулирующей надбавки согласно критериям оценки профессиональной деятельности работников в приложении 7 к настоящему Положению.

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

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

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

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

6.4. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, выслугу лет, ученую степень, почетное звание осуществляются в первоочередном порядке.

6.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера указываются в трудовых договорах, заключенных с работниками.

Раздел 7

Порядок и условия выплат компенсационного характера

7.1. На основании приказа руководителя Учреждения к окладам педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, за аудиторную деятельность, к должностным окладам с учётом ПКУ работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.1.1. Оплата за работу в ночное время устанавливается работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время - с 22 часов вечера до 6 часов утра. Количество часов, отработанных работником в ночное время, указывается в таблице учёта и использования рабочего времени.

7.1.2. 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.

Для сторожей, время работы которых выходит за пределы установленной нормальной продолжительности рабочего времени, ежемесячно осуществляется суммированный учёт рабочего времени в часах. Нормальная продолжительность рабочего времени сторожей соответствует ежемесячной норме рабочего времени по производственному календарю при 5-тидневной рабочей неделе в часах.

7.1.3. 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.

7.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Максимальный размер доплаты составляет 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности.

7.1.5. Доплата за расширение зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Максимальный размер доплаты составляет 100% оклада (должностного оклада) по основной должности.

7.1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Максимальный размер доплаты составляет 100% оклада (должностного оклада) по основной должности.

7.1.7. Доплата специалистам Учреждения за работу в сельской местности в размере 25 % от должностного оклада, оклада педагогического работника за аудиторную деятельность, определённого пунктом 3.2. настоящего Положения по следующим профессиям: заместитель директора; главный бухгалтер; учитель; педагог-психолог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; бухгалтер; библиотекарь; экономист; делопроизводитель; заведующий хозяйством; инженер по охране труда.

7.2. 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 оклады педагогических работников включён размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Раздел 8

Порядок и условия премирования

8.1. Премирование работников производится на основании приказа руководителя Учреждения в целях поощрения работников за выполненную работу, с учётом личного вклада каждого работника.

Премирование осуществляется в пределах средств на оплату труда работников Учреждения, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, а также в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

8.1.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливается по решению руководителя Учреждения с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Премия по итогам работы отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

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

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

8.1.2. Работникам, награждённым почетными грамотами, знаками отличия, иными ведомственными наградами, а также государственными наградами в соответствии с указами Президента Российской Федерации, выплачивается единовременная премия в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

Раздел 9

Прочие выплаты

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

- в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребёнка, выходом на пенсию работника;
- 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 учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа. При назначении выплат в связи с юбилейными датами и материальной помощи на каждую кандидатуру подается анализ качества работы или краткая характеристика-представление с указанием мотивов поощрения.

9.3. Выплата материальной помощи осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, а также в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Раздел 10

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя

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

10.2. Должностной оклад руководителя определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 18 апреля 2016 года № 157.

10.3. Премирование руководителя Учреждения осуществляется учредителем с учетом результатов деятельности в соответствии с показателями интенсивности, результативности и качества работы, утверждёнными постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 18 апреля 2016 года № 157.

Размеры премирования руководителя устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Учреждения не реже 1 раза в год.

10.4. В Учреждении формируется централизованный фонд стимулирования руководителя в размере до 5% от общего годового фонда оплаты труда работников Учреждения. Средства централизованного фонда направляются на стимулирующие выплаты руководителю Учреждения. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

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

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

10.6. Должностной оклад заместителей руководителя, и главного бухгалтера устанавливается в размере 70-90% от должностного оклада руководителя.

10.7. Премирование заместителей руководителя осуществляется руководителем с учетом результатов деятельности в соответствии с показателями интенсивности, результативности и качества работы, утверждёнными постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 18 апреля 2016 года № 157.

10.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемый за счет всех источников обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и средней заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера за счет всех источников финансового обеспечения) устанавливается в кратности от 1 до 5.

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.

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

Раздел 11

Штатное расписание

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

10.2. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, обязательные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

10.3. При увеличении (индексации) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений вносятся изменения в штатное расписание Учреждения и трудовые договоры с работниками на основании приказа руководителя Учреждения.

10.4. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Форма расчётного листка по оплате труда

Фамилия, имя, отчество работника		Табельный номер			
Учреждение					
Должность					
Месяц					
Наименование показателя	№ документа	Расчётный период	Отработано дней (часов)	% начислений, удержаний	Сумма
1. Начислено заработной платы по видам выплат					
2. Начислено прочих выплат					
3. Всего начислено					
4. Аванс					
5. Удержано по видам выплат					
6. Всего удержано					
7. К выдаче					

Порядок распределения штатной численности работников по группам персонала для формирования фонда оплаты труда

1. Административно-управленческий персонал

В перечень должностей административно-управленческого персонала включаются должности работников, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал

В перечень должностей педагогического персонала включаются должности работников, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися.

Педагогический персонал разделяется на педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом.

2.1. Перечень должностей педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

- учитель.

2.2. Перечень должностей педагогических работников не связанных с учебным процессом:

- педагог-психолог;
- педагог-организатор;
- педагог дополнительного образования.

3. Учебно-вспомогательный персонал

В перечень должностей учебно-вспомогательного персонала включаются следующие должности:

- бухгалтер ;
- библиотекарь;
- экономист;
- делопроизводитель;
- заведующий хозяйством;
- инженер по охране труда.

4. Обслуживающий персонал

В перечень должностей обслуживающего персонала включаются следующие должности:

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
 - механик;
 - водитель;
 - сторож;
 - вахтер;
 - уборщик служебных помещений;
 - дворник;
 - повар;
 - кухонный рабочий.

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

**Перечень
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения дополнительного образования детей; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие); заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами,

	лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
3.1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 3.2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	3.1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 3.2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-

зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

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

Порядок определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

2. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж работы только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

3. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях.

Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;
- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

- время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;
- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки

Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

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

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

6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса,

дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Критерии оценки результативности и качества профессиональной деятельности учителей

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Освоение обучающимися образовательных стандартов: - Единый государственный экзамен в 11 классах; - государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме	Успеваемость учащихся по результатам обязательного экзамена (за каждый класс в отдельности): 100% показатель среднего балла по математике выше 50 баллов и выше по сравнению со среднерайонным показателем показатель среднего балла по русскому языку выше 60 баллов и выше по сравнению со среднерайонным показателем Успеваемость учащихся по результатам экзамена по выбору (за каждый предмет в отдельности): До 10 чел. свыше 10 чел. – 5 баллов При условии 100% уровня обученности Наличие 100-балльников Наличие 95-99 балльников Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.	- 10 баллов -10 баллов -10 баллов – 3 балла – 10 баллов за каждого – 5 баллов за каждого
1.1	Интенсивность работы по подготовке к написанию КДР	-независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 20 баллов; 95 – 99% - 10 баллов; 91 – 94% - 5 баллов; Дополн. баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.
1.2.	Уровень качества знаний. Примечание баллы устанавливаются по сумме значений каждого класса (среднее арифметическое) и устанавливается сроком на четверть или полугодие	Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам учебного года или I полугодия	80% и более – 10 баллов; 70 – 79% - 7 баллов; 60 – 69% - 5 баллов; 51- 59% - 3 балла.

2.Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Систематическое использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе; Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически При наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет - конкурсах: 20 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов - уровень ОУ.																																										
1. Результаты учащихся в олимпиадах, интеллектуальных конкурсах	1 уровень: <i>Всероссийская многопредметная олимпиада школьников</i> <table border="1" data-bbox="608 909 1126 1039"> <tr> <th>Уровень</th><th>Победитель</th><th>Призер</th></tr> <tr> <td>школьный</td><td>2 б</td><td>1 б</td></tr> <tr> <td>Муниципальный</td><td>10 б</td><td>6 б</td></tr> <tr> <td>краевой</td><td>15 б</td><td>12 б</td></tr> </table> <i>Российские олимпиады Федерального перечня олимпиад:</i> <table border="1" data-bbox="608 1102 1094 1200"> <tr> <th></th><th>Победитель</th><th>Призер</th></tr> <tr> <td>Заочный</td><td>10б</td><td>6б</td></tr> <tr> <td>Очный</td><td>15 б</td><td>12 б</td></tr> </table> Примечание баллы за победителей и призеров Российского уровня устанавливаются на весь учебный год 2 уровень: <i>Региональные интеллектуальные конкурсы, требующие специальной систематической подготовки («ЮНИОР»)</i> <i>Баллы начисляются по рейтингу промежуточных работ:</i> <table border="1" data-bbox="608 1541 1145 1666"> <tr> <th>уровень</th><th>Победитель</th><th>Призер</th></tr> <tr> <td>Муниципальный.</td><td>2б</td><td>1б</td></tr> <tr> <td>Краевой</td><td>3б</td><td>2б</td></tr> </table> <i>Баллы начисляются по рейтингу итоговых работ:</i> <table border="1" data-bbox="608 1729 1145 1854"> <tr> <th>уровень</th><th>Победитель</th><th>Призер</th></tr> <tr> <td>Муниципальный.</td><td>5б</td><td>3б</td></tr> <tr> <td>Краевой</td><td>7б</td><td>3б</td></tr> </table> 3 уровень: <i>Международные и всероссийские интеллектуальные игры и викторины, не требующие специальной подготовки, участие в которых предполагается по желанию (Русский медвежонок, Кенгуренок, Китенок и т.п.)</i> <table border="1" data-bbox="608 2101 1161 2136"> <tr> <th>Уровень</th><th>Победитель</th><th>Призер</th></tr> </table>	Уровень	Победитель	Призер	школьный	2 б	1 б	Муниципальный	10 б	6 б	краевой	15 б	12 б		Победитель	Призер	Заочный	10б	6б	Очный	15 б	12 б	уровень	Победитель	Призер	Муниципальный.	2б	1б	Краевой	3б	2б	уровень	Победитель	Призер	Муниципальный.	5б	3б	Краевой	7б	3б	Уровень	Победитель	Призер	
Уровень	Победитель	Призер																																										
школьный	2 б	1 б																																										
Муниципальный	10 б	6 б																																										
краевой	15 б	12 б																																										
	Победитель	Призер																																										
Заочный	10б	6б																																										
Очный	15 б	12 б																																										
уровень	Победитель	Призер																																										
Муниципальный.	2б	1б																																										
Краевой	3б	2б																																										
уровень	Победитель	Призер																																										
Муниципальный.	5б	3б																																										
Краевой	7б	3б																																										
Уровень	Победитель	Призер																																										

	<table><tr><td>Муниципальный.</td><td>3 б</td><td>2 б</td></tr><tr><td>Краевой</td><td>5 б</td><td>3 б</td></tr><tr><td>Российский</td><td>10 б</td><td>6 б</td></tr></table>	Муниципальный.	3 б	2 б	Краевой	5 б	3 б	Российский	10 б	6 б														
Муниципальный.	3 б	2 б																						
Краевой	5 б	3 б																						
Российский	10 б	6 б																						
2. Результаты учащихся в научно-практических конференциях, конкурсах	1 уровень: - Международные, российские, региональные конкурсы, научно-исследовательские работы: <table><tr><td></td><td>Победитель</td><td>Лауреат</td></tr><tr><td>Заочный</td><td>10б</td><td>6б</td></tr><tr><td>Очный</td><td>15б</td><td>12б</td></tr></table> 2 уровень: - Научно-практическая конференция «Эврика», «Шаг в будущее. Юниор»: <table><tr><td>Уровень</td><td>Победитель</td><td>Призер</td></tr><tr><td>муниципальный</td><td>6 б</td><td>3 б</td></tr><tr><td>Краевой</td><td>10 б</td><td>5 б</td></tr></table> 3 уровень: - Школьная научно-практическая конференция «Шаг в науку» (март, апрель): <table><tr><td>Победитель</td><td>Призер</td></tr><tr><td>3 б (за работу)</td><td>2 б</td></tr></table>		Победитель	Лауреат	Заочный	10б	6б	Очный	15б	12б	Уровень	Победитель	Призер	муниципальный	6 б	3 б	Краевой	10 б	5 б	Победитель	Призер	3 б (за работу)	2 б	
	Победитель	Лауреат																						
Заочный	10б	6б																						
Очный	15б	12б																						
Уровень	Победитель	Призер																						
муниципальный	6 б	3 б																						
Краевой	10 б	5 б																						
Победитель	Призер																							
3 б (за работу)	2 б																							
5.Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 6 баллов – муниципальный уровень. Заочные: 10 баллов – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. 10 баллов – всероссийский уровень; 9 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень.																						

	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты	10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень.
	Наличие публикаций	30 баллов – всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень. 10 баллов – муниципальный уровень 5 баллов – школьный уровень
6. Ведение школьной документации (кл. журналы)	Отсутствие замечаний по ведению классных журналов	5 баллов
7.Позитивная динамика в работе учителя	Обобщение и распространение педагогического опыта	Школьный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 8 баллов Региональный уровень – 10 баллов
	Качество индивидуальной работы со слабоуспевающими учащимися на уроках и во внеурочное время.	10 баллов – при положительной динамике.
	Экспериментальная и исследовательская деятельность с учащимися, организация научного общества.	Всероссийский уровень – 20 баллов Муниципальный уровень – 10баллов Региональный уровень – 15 баллов Уровень УО – 5 баллов
	Применение инновационных форм обучения (Сетевой преподаватель, тьютор, школьный координатор	20 баллов
	Качество эстетического и содержательного оформления кабинетов	5 баллов
	качественная работа с сайтом качественная работа по реализации Закона № 1539 и т. п.	15 баллов 10 баллов
	Высокий уровень организации экскурсий, проводимых в каникулярное время	1балл - школьный уровень; 2балла – выездная экскурсия по району.

		3балла – выездная экскурсия по краю.
	Коллективные достижения учащихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах	10 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень; 0 баллов – отсутствие достижений При значительном количестве достижений могут устанавливаться дополнительные баллы -2 балла
	Результативное зафиксированное взаимодействие с «асоциальными» семьями и семьями детей «группы риска» (акты посещения семьи, ведение дневников педагогического сопровождения трудного учащегося)	6 баллов за каждого учащегося
	Занятость учащихся во внеурочное время	2 балла – 96 – 100% 1 балл - 90 – 95%;
8.Высокий профессионализм молодых специалистов	Использование информационных технологий	10 баллов
	Активное участие в конкурсах олимпиадах	10 баллов
	Создание базы данных дидактического материала, проверочных работ, тестирования в соответствии современных требований	10баллов

Критерии оценки профессиональной деятельности учителей начальных классов

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сформированность предметных компетенций	Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам учебного года или за полугодие	80% и более – 10 баллов; 70 – 79% - 7 баллов; 60 – 69% - 5 баллов; 51- 59% - 3 балла.

	Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.
	Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам четверти (года)	рост качества знаний – 5 баллов стабильность – 3 балла
	Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе	10 баллов
	Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения	80-100% - 10 баллов 60-79% - 7 баллов 50-59% - 4 балла
	Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МО и Н РФ)	Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 8 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ. Заочные: 10 баллов – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату; достижения разных учащихся суммируются.
	Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 8 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.

2. Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов	При наличии призовых мест: 12 баллов – всеросс. уровень; 10 балла – регион. уровень; 8 балла – муницип. уровень; 5 балла – уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет – ресурсы при выполнении домашнего задания	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
	Систематическое использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе;	3 балла использует систематически 1 балл использует периодически
3. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.
4. Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	10 баллов – всероссийский уровень; 9 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ.
	Качество эстетического и содержательного оформления кабинетов	5 баллов
5. Профессиональные достижения	Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень. Заочные: 10 баллов – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах

		профессионального мастерства баллы суммируются.
6	Наличие публикаций	20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень 5 баллов – школьный 5 баллов – Интернет-публикации. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
7	Наличие обобщенного опыта работы	15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
8	Качественная работа с сайтом Качественная работа по реализации Закона № 1539	15 баллов 10 баллов
9	Высокий уровень организации экскурсий, проводимых в каникулярное время Коллективные достижения учащихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах Результативное зафиксированное взаимодействие с «асоциальными» семьями и семьями детей «группы риска» (акты посещения семьи, ведение дневников педагогического сопровождения трудного учащегося) Занятость учащихся во внеурочное время Создание базы данных дидактического материала, проверочных работ, тестирования в соответствии современных требований	1б- школьный уровень; 2 б – выездное по району 3-б – выездное по краю 10 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балл – муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень; 0 баллов – отсутствие достижений При значительном количестве достижений могут устанавливаться дополнительные баллы -2балла. 1 балл 6 баллов за каждого учащегося 2 балла – 96 – 100% 1 балла - 90 – 95%; 10баллов

10.Высокий профессионализм молодых специалистов	Использование информационных технологий	10 баллов
	Активное участие в конкурсах олимпиадах	10 баллов
	Создание базы данных дидактического материала, проверочных работ, тестирования в соответствии современных требований	10баллов

Критерии оценки профессиональной деятельности учителей реализующих ФГОС

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Высокий профессионализм	Качественная организация внеурочных занятий	До 65 баллов
	За творческий подход к организации внеурочных занятий.	До 65 баллов
	Создание авторских программ	До 30 баллов

Критерии оценки профессиональной деятельности учителей физической культуры

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сформированность предметных компетенций	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
	Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки	10 баллов – свыше 90% учащихся; 8 баллов – от 75 до 89%
	Увеличение количества обучающихся (%), соревнованиях, всех уровней	на 4% - 10 баллов на 2% - 5 баллов на 1% - 2 балла
	Достижения обучающихся в спортивных соревнованиях	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место –8 баллов; 2 место – 7 баллов; 3 место – 5 баллов Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место-10 баллов 2 место – 9 баллов 3 место – 8 баллов

		Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 балла; 3 место – 7 балл. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
2. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.)	на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 2 балла
	Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих спортивные секции и клубы	5 баллов
3. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.
4. Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	10 баллов - всероссийский уровень 9 баллов– региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень. 5 баллов– уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
5. Профессиональные достижения учителя	Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 6 баллов – муниципальный уровень. Заочные: 10 баллов – всероссийский уровень. Примечание: баллы за

		участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла- муниципальный уровень 1 балл – Интернет - публикации. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	Наличие обобщенного опыта работы	10 баллов – региональный уровень; 8 баллов – муниципальный уровень 5 баллов– уровень ОУ.
6. Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	Отсутствие жалоб и обращений на работу школьного спортивного клуба	2 балла
7	Качественная работа с сайтом качественная работа по реализации Закона № 1539 и т. п.	15 баллов 10 баллов
	Использование информационных технологий	5 баллов
8.Высокий профессионализм молодых специалистов	Активное участие в конкурсах олимпиадах	10 баллов
	Использование информационных технологий	10 баллов
	Создание базы данных дидактического материала, проверочных работ, тестирования в соответствии современных требований	10баллов

Критерии оценки труда заместителей директора.

Аналитический подход к планированию учебно-воспитательного процесса.	До 15%
Создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса	До 15%
Качественная реализация внутришкольного контроля: 100% выполнение	До 15%
Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемым предметам: А) освоение государственного стандарта по курируемым предметам БУП в % к числу обучающихся: Б) независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, ЕГЭ, тестирование:	До 15%
Результативность урочной и внеурочной деятельности по курируемым предметам - победа обучающихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях:	До 15%
Качественная организация системы работы по подготовке обучающихся и педагогов к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ, муниципального экзамена в 9-х классах.	До 15%
Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах до 55%.	До 10%
Качественная подготовка и своевременная сдача отчетов по работе школы на муниципальном уровне.	До 10%
Эффективная работа по организации профильного обучения.	До 10%
Профессиональные достижения педагогов (участие в подготовке педагогов).	До 10%
Участие по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе.	До 10%

Критерии оценки труда главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста:

За работу с организациями	До 40%
Обеспечение высокого качества труда	До 40%
Инициативность деятельности	До 40%

Критерии оценки труда заведующего хозяйством:

Высокий уровень организации и проведения ремонтных работ в школе	До 50%
Работа в различных комиссиях – (за работу в 1 комиссии)	До 40%
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 40%
Работа по организации противопожарной и антитеррористической безопасности.	До 40%

Критерии оценки труда библиотекаря.

Высокая читательская активность(80% и более)	До 80%
Оригинальность, эстетичность оформления и регулярность тематических выставок, активное привлечение учащихся к посещению выставок	До 80%

Критерии оценки труда педагога дополнительного образования:

Высокий уровень организации и проведение мероприятий, повышающих заинтересованность у учащихся занятием спорта	До 30%.
--	---------

Критерии оценки труда педагога-психолога

Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	До 30%
Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях (выступление организация занятий и др.)	До 20%
Результаты коррекционно-развивающей работы с учащимися (по результатам мониторинга)	До 20%

Критерии оценки труда педагога –организатора, педагога дополнительного образования:

Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах, детских общественных организациях и детского самоуправления	До 15%
Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях.,	До 15%
Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время	До 15%
Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	До 10%
Профессиональные достижения (Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства. Наличие публикаций)	До 45%

Критерии оценки труда делопроизводителя

Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы администрации школы на высоком уровне.	До 10%
Высокий уровень ведения делопроизводства и оформление документации.	До 10%
Оперативность выполнения поручений.	До 10%
Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	До 10%
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	До 10%
Работа с различными организациями	До 10%

Критерии оценки труда технического персонала школы.

Технические служащие; вахтер; дворник:

Обеспечение контрольно-пропускного режима	Ведение журнала, соблюдение требований положения о КПП	До 10 %
Работу по благоустройству территории	Содержание клумб в порядке, посадка и прополка цветочных культур	До 10 %
Проведение ремонтных работ в ОУ		До 10 %
Озеленение школьных коридоров		До 10 %
Качественная организация работы технического персонала по обеспечению санитарно-гигиенических условий для осуществления учебно-воспитательного процесса в ОУ		До 10 %

Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений, электрик:

Качественное выполнение требований пожарной и электрической безопасности , охраны труда	До 20%
Экономия электроэнергии, водоснабжения	До 30%
Качественное и своевременное обеспечение текущих ремонтных работ	До 30%
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей	До 10%
Отсутствие нарушений техники безопасности	До 10%

Сторож:

Поддержание и содержание участка в надлежащем состоянии	Раз в полугодие (ежеквартально)	До 30%
---	---------------------------------	--------

Водитель:

Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 50%
Отсутствие ДТП, замечаний	До 50%

Порядок распределения комиссией стимулирующей надбавки согласно критериям оценки профессиональной деятельности работников

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет комиссия, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления. Заседания комиссии проводятся ежемесячно или один раз в четверть.

2. Распределение стимулирующей надбавки осуществляется согласно критериям оценки профессиональной деятельности работников. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в год:

- в январе - для заместителей директора, учителей и педагогических работников не участвующих в учебном процессе по итогам работы в первой и во второй четверти с учётом осенних каникул; главному бухгалтеру, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу по итогам второго полугодия – с января по август.

- в сентябре - для заместителей директора, учителей и педагогических работников не участвующих в учебном процессе по итогам работы во второй и в третьей четверти с учётом результатов работы в каникулярное время (июль, август); главному бухгалтеру, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу по итогам второго - с сентября по декабрь.

3. В процедуре установления стимулирующих выплат участвуют через своих представителей Управляющий Совет школы, администрация, профсоюзный комитет. Заместители директора и заведующие школьными предметными методическими объединениями направляют мотивированные предложения на рассмотрение и утверждение комиссии.

4. Процедура установления стимулирующих выплат для учителей происходит следующим образом:

- Каждый учитель Учреждения самостоятельно по итогам оцениваемого периода (месяца) в установленный срок заполняет лист анализа качества работы и определяет общее количество набранных баллов в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности.

- Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием количества баллов, набранных каждым работником, и определяет общее количество баллов, набранных всеми учителями Учреждения.

- Стоимость одного балла определяется путём деления общей суммы распределяемой стимулирующей надбавки на общее количество баллов, набранных всеми учителями Учреждения.

- Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ конкретному учителю определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником.

5. Процедура установления стимулирующих выплат для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом происходит следующим образом:

- Руководитель оценивает работу персонала в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности каждого работника в процентах к окладу.
- Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ конкретному работнику определяется путем умножения оклада на процент определенный работнику.

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

Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

7. В течение 3-х рабочих дней с момента ознакомления с решением комиссии (итоговым оценочным листом) работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана принять заявление работника и дать ему аргументированный ответ в течение 3-х рабочих дней.

8. По запросу Управляющего совета школы комиссия отчитывается о результатах своей деятельности. Управляющий совет дает оценку деятельности комиссии и вносит предложения по улучшению ее работы.

9. 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 быть сняты.

10. Информация о распределённых работникам стимулирующих выплатах является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений и на сайте Учреждения.

Порядок определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования Ейский район

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

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

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

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

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

4. Средняя заработная плата работников организации определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

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

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

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

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

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

9. При создании новых организаций и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников организации, для определения должностного оклада руководителя организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя организации определяется учредителем организации.