

СОГЛАСОВАНО:

председатель

\_\_\_\_\_ В.Ю. Бондаренко

М.П.

Приложение

к приказу муниципального

бюджетного общеобразовательного

учреждения средней

общеобразовательной школы № 8

имени Петра Михайловича Гурьева

станции Копанской муниципального

образования Ейский район

от 30.01.2024 г. № 7-ПД

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени Петра Михайловича Гурьева станции Копанской муниципального образования Ейский район**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени Петра Михайловича Гурьева станции Копанской муниципального образования Ейский район (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, обеспечения оплаты труда, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Ейский район:

Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

учреждений муниципального образования Ейский район» (далее – постановление № 153);

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

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

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

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 8 имени Петра Михайловича Гурьева станицы Копанской муниципального образования Ейский район, подведомственное управлению образованием администрации муниципального образования Ейский район (далее соответственно – Организация, Управление);

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

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

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

специалист – работник Организации (за исключением работников, указанных в абзаце четвертом настоящего пункта, а также служащих (технических исполнителей)), освоивших специальную программу обучения (либо получающих образование соответствующего уровня, указанного в

частях 3, 3.1, 4, 4.1 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями по должности, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов, предусмотренным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», от 23 июля 2010 г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

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

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

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

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников Организации;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников Организации устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

согласования с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации работников Организации.

1.6. Условия оплаты труда работника Организации, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

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

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

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

Формирования фонда оплаты труда организации за счет средств бюджета муниципального образования Ейский район осуществляется в соответствии с порядком, утверждаемым правовым актом Управления.

## **2. Основные условия оплаты труда работников**

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

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

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых

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

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

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

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

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

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

2.6. Каждому работнику Организации в срок до 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем, выдается расчетный листок по оплате труда.

Форма расчетного листка по оплате труда установлена в приложении № 2 к настоящему Положению.

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

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

2.9. Перечень и размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников отражены в приложении 5 к настоящему Положению.

2.10. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 6 к настоящему Положению.

2.11. Порядок зачета педагогическим работникам Организации в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и

среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 7 к настоящему Положению.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью.

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

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

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

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

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

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации

производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам

педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы) (приложение 4 к Положению);

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными



возможностями здоровья для учителей начальных классов, русского языка и математики доплата устанавливается в размере 350 рублей за одного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья, но не более 1000 рублей одному учителю.

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

3.5. Специалистам, работающим в Организации устанавливается выплата компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

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

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

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

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

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

за выполнение функций классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края;

за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета;

за проверку письменных работ;

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

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

за работу по контролю за организацией питания обучающихся.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом

должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющихся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками МОО с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

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

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

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

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

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

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

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

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

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику Организации, осуществляющему образовательную деятельность (ведущему

учебные занятия) в классе (классах), а также в классе комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

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

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

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

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

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

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

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

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

межрасчетный период до окончания расчетного месяца.

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

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

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

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

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

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

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

за работу в ночное время;

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

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

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

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

настоящим разделом не установлено иное.

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

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

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

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание и работа в созданных федеральных, региональных экспериментальных площадках в размере 5000 рублей;

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы в размере 5000 рублей.

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

4.1.2. Выплата за качество выполняемых работ.

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

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

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

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

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

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

при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

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

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

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер повышающего коэффициента:

ответственному за обеспечение образовательного процесса в организации, результативное участие в решении производственных проблем

по должности заместитель директора в размере 0,17;

материально ответственному лицу, ответственному за безопасные условия работы Организации по должности заведующий хозяйством в размере 1,62;

ответственному за организацию финансово–хозяйственной деятельности Организации по должности экономист в размере 1,34;

ответственному за организацию кадрового делопроизводства и формирование кадровой политики в организации по должности специалист по кадрам в размере 0,69.

ответственному за эффективную организацию и обработку документов, обеспечивающих правильное функционирование организации по должности делопроизводитель в размере 1,10.

*Это как? Обеим должностям устанавливается коэффициент за делопроизводство???*

Для работников Организации по должности водитель, финансирование которых осуществляется за счет средств местного бюджета, устанавливается фиксированный размер повышающего коэффициента 2,55.

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

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

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

1000 рублей – психологу и социальному педагогу.

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

При выполнении объема работы отдельными категориями работников Организации более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

4.1.8. Премияльные выплаты:

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

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

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

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

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается работнику Организации единовременно при условии его непрерывной



работы в текущем году не менее шести месяцев.

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

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

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

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

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

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

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

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

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и

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

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

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

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

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

а) педагогические работники: педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями, социальный педагог; учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог;

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

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

рублей в месяц.

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

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

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

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

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц;

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

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

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

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

При занятии работником должности на условиях совместительства выплата не устанавливается.

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

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

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

возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период со 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно.

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

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

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

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

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

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

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

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 настоящего раздела, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

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

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

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

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

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

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

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

5.4. Из фонда оплаты труда работникам Организации (в том числе руководителю) может предоставляться материальная помощь в следующих случаях:

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

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах в отношении работников Организации (за исключением руководителя Организации, в отношении которого решение принимается Управлением)

принимает руководитель Организации на основании письменного заявления работника Организации.

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

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

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

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

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

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

5.7. Численный состав работников Организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением.

Директор

Ж.В. Хорева

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения № 8 имени Петра  
Михайловича Гурьева станицы  
Копанской муниципального  
образования Ейский район  
от 30.01.2024 г. № 7-ПД

**РАЗМЕРЫ  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
по должностям работников Организации**

Квалификационный уровень	Разряд	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3	4
По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ			
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	1 разряд	Дворник, уборщик служебных помещений	8121
	2 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8365
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
3 квалификационный уровень	8 разряд	Водитель автомобиля	8875
По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ			
3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень		Делопроизводитель	8365
4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2 квалификационный уровень		Заведующий хозяйством	8875
5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень		Экономист, электроник, специалист по кадрам	8875

1	2	3	4
По занимаемым должностям педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала на основе ПКГ			
6. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень		Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	13524
3 квалификационный уровень		Педагог-психолог	13649
4 квалификационный уровень		Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	13775
По занимаемым должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы			
		Советник директора по взаимодействию с детскими общественными объединениями	13649
		Руководитель структурного подразделения	14003

Директор

Ж.В. Хорева



Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №8 имени  
Петра Михайловича  
Гурьева станицы Копанской  
муниципального образования  
Ейский район  
от 30.01.2024 г. № 7-ПД

**ФОРМА**  
**расчетного листка по заработной плате**

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

Директор

Ж.В. Хорева

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №8  
имени Петра Михайловича  
Гурьева станицы Копанской  
муниципального образования  
Ейский район  
от 30.01.2024 г. № 7-ПД

**ПОРЯДОК**  
**исчисления заработной платы педагогическим**  
**работникам Организации**

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы 8 имени Петра Михайловича Гурьева станицы Копанской муниципального образования Ейский район (далее – Порядок, Организация).

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

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

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

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

3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется

производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет.

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

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

Директор

Ж.В. Хорева

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №8  
имени Петра Михайловича  
Гурьева станицы Копанской  
муниципального образования  
Ейский район  
от 30.01.2024 № 7-ПД

## **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ почасовой оплаты труда педагогических работников Организации**

Почасовая оплата труда педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы 8 имени Петра Михайловича Гурьева станицы Копанской муниципального образования Ейский район (далее – Организация) применяется при оплате:

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

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

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

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

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

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

должностного оклада, ставки заработной платы;  
выплат компенсационного характера за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

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

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

Директор

Ж.В. Хорева

Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №8  
имени Петра Михайловича Гурьева  
станции Копанской  
муниципального образования  
Ейский район  
от 30.01.2024 г. № 7-ПД

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

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

1. Размер выплаты за проверку письменных работ:

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

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

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

учебными пособиями, а также с учетом трудоемкости работы по их содержанию.

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

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

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

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

Директор

Ж.В. Хорева

Приложение 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №8  
имени Петра Михайловича  
Гурьева станицы Копанской  
муниципального образования  
Ейский район  
от 30.01.2024 г. № 7-ПД

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения	Учителя, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, директора, заместители директоров

Директор

Ж.В. Хорева



Приложение 7  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №8  
имени Петра Михайловича  
Гурьева станицы Копанской  
муниципального образования  
Ейский район  
от 30.01.2024 г. № 7-ПД

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

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени Петра Михайловича Гурьева станицы Копанской муниципального образования Ейский район (далее – Организация) в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

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

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

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

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

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

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

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

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

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

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

мастерам производственного обучения; педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных; преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

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

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

Директор

Ж.В. Хорева

Приложение 8  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №8  
имени Петра Михайловича  
Гурьева станицы Копанской  
муниципального образования  
Ейский район  
от 30.01.2024 г. № 7-ПД

**Критерии и целевые показатели для оценки эффективности  
(качества) работы работников Организации**

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности  
(качества) работы учителя

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	2	3	4
<b>По должности учитель</b>			
1	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Результаты единого государственного экзамена в 11-х классах. Баллы устанавливаются за процент качества знаний выпускников (от 70 баллов и выше):	
		60-69 % выпускников	15
		70%-80% выпускников	20
		90%-100% выпускников	30
		Результаты государственной итоговой аттестация в 9-х классах. Баллы устанавливаются за процент качества знаний учащихся (оценки «4» и «5» на экзамене)	
		60 % - 69 % учащихся	10
70%-80% учащихся	15		
90%-100% учащихся	20		
		Подготовка Победителей и Призёров предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов, конференций, спортивных соревнований (только очный этап)	
		федеральный	30
		региональный	20
		муниципальный	15

1	2	3	4
2	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в очных профессиональных конкурсах:	
		- Учитель года;	
		- Учитель здоровья;	
		- Самый классный классный;	
		- Другое (по распоряжению)	
		всероссийский уровень	50
		региональный уровень	40
		муниципальный уровень	30
3	Включенность в методическую работу	Наличие публикаций в профессиональных сообществах	
		всероссийский уровень	30
		региональный уровень	15
		муниципальный уровень	10
		Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических советах, выступления на РМО, открытые уроки, мастер-классы, круглые столы и т.д.	
		региональный уровень	20
муниципальный уровень	10		
4	Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	Обобщение/представление педагогического опыта	
		на региональном уровне	15
		на муниципальном уровне	10
		Проведение межшкольных консультаций	10
1	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Внеклассная работа по предметам (предметные недели, внеклассные мероприятия).	
		Предметные недели	5
		Открытые внеклассные мероприятия по предметам (не входящие в предметные недели)	3
<b>По должностям педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования</b>			
1	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Подготовка Победителей и Призёров олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов, конференций, соревнований и т.д. (только очный этап)	
		федеральный	30
		региональный	20
		муниципальный	15
2	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в очных профессиональных конкурсах	
		всероссийский уровень	50

1	2	3	4
		региональный уровень муниципальный уровень	40 30
		Наличие публикаций в профессиональных сообществах	
		всероссийский уровень	30
		региональный уровень	15
		муниципальный уровень	10
3	Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических советах, выступления на РМО, открытые уроки, мастер-классы, круглые столы и т.д.	
		региональный уровень	20
		муниципальный уровень	10
		Обобщение/представление педагогического опыта	
		на региональном уровне	15
		на муниципальном уровне	10
4	Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	Оперативное и качественное выполнение поручений (по служебной записке на имя директора школы о выполнении поручения)	5 - 30 баллов

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности  
(качества) работы

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
-------	----------	----------------------	---

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности  
(качества) работы советника директора по воспитанию и взаимодействию  
с детскими общественными объединениями

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Подготовка Победителей и Призёров олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов, конференций, соревнований и т.д. (только очный этап) федеральный региональный муниципальный	30 баллов 20 баллов 15 баллов
2	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в очных профессиональных конкурсах всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	50 баллов 40 баллов 30 баллов
		Наличие публикаций в профессиональных сообществах всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	30 баллов 15 баллов 10 баллов
3		Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических советах, выступления на РМО, открытые уроки, мастер-классы, круглые столы и т.д. региональный уровень муниципальный уровень	20 баллов 10 баллов
		Обобщение/представление педагогического опыта на региональном уровне на муниципальном уровне	15 баллов 10 баллов
4	Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	Оперативное и качественное выполнение поручений (по служебной записке на имя директора школы о выполнении поручения)	5 - 30 баллов

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности  
(качества) работы заместителя директора по учебной работе

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
1	Обеспечение качества образования	Государственная итоговая аттестация	100% успеваемость по обязательным предметам – 10 баллов 100% успеваемость по предметам по выбору - 15 баллов
2	Эффективность управленческой деятельности по вопросам модернизации образования и качества образования	Проведение семинаров (выступление) по вопросам повышения качества образования	Муниципальный уровень – 10 баллов Региональный уровень – 20 баллов
3	Достижения ОУ	Наличие педагогов - победителей (призеров) конкурсов инновационной деятельности, профессиональных педагогических конкурсах.	Муниципальный уровень: призер- 5 баллов победитель – 10 баллов Региональный уровень: призер- 15 баллов победитель – 20 баллов
		Организация в школе экспериментальной работы.	Региональный уровень – 10 баллов Федеральный уровень - 20 баллов Муниципальный уровень – 5 баллов
4	Инициативность в деятельности	Участие в управлении школой: работа в совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях, УС и т.д	10 баллов
5	Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	Оперативное и качественное выполнение поручений	от 5-30 баллов

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности  
(качества) работы заместителя директора по воспитательной работе

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
1	Эффективность управленческой деятельности	Проведение семинаров (выступление) по вопросам реализации программы воспитания	Муниципальный уровень – 10 баллов Региональный уровень –



	образования и качества образования		20 баллов
3	Достижения ОУ	Наличие педагогов - победителей (призеров) профессиональных педагогических конкурсов.	Муниципальный уровень: призер- 5 баллов победитель – 10 баллов Региональный уровень: призер- 15 баллов победитель – 20 баллов
		Организация в школе экспериментальной работы.	Региональный уровень – 10 баллов Федеральный уровень - 20 баллов Муниципальный уровень – 5 баллов
4	Инициативность в деятельности	Участие в управлении школой: работа в совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях, УС и т.д	10 баллов
5	Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	Оперативное и качественное выполнение поручений	от 5-30 баллов

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы экономиста

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Высокое качество труда	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	10 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала школы	5 баллов
2	Инициативность в деятельности	Конструктивные предложения по совершенствованию работы и результативность их внедрения	3 балла
		Участие в управлении школой: работа в совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях, УС	10 баллов
4	Выполнение оперативных непредвиденных работ	Оперативность выполнения работ	2 балла
		Качество выполненных работ	2 балла

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности  
(качества) работы заведующего хозяйством

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	5 баллов
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5 баллов
2	Улучшение материально-технической базы	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ, подготовке к новому учебному году, осенне-зимнему периоду	5 баллов
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	10 баллов
4	Инициативность в деятельности	Участие в управлении школой: работа в совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях, УС и т.д	10 баллов
5	Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	Оперативное и качественное выполнение поручений	от 5-30 баллов

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности  
(качества) работы электроника

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Участие в создании условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям	Выполнение ремонтных работ ИВТ, локальной сети	10 баллов

2	Инициативность в деятельности	Участие в управлении школой: работа в совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях, УС и т.д	10 баллов
3	Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Оперативность выполнения поручений.	5-30 баллов

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы делопроизводителя

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний по итогам проверок, внутреннего контроля.	10 баллов
2	Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Оперативность выполнения поручений.	5 баллов

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
1	Результативность работы	1. Внесение предложений и их реализация по существенному улучшению материально-технической базы	5 баллов
		2. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, озеленении, ремонте и пр.)	2 балла
		3. Оперативность выполнения заявок по устранению срочных технических неисправностей	2 балла
2	Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Оперативность выполнения поручений.	5 баллов

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности  
(качества) работы уборщика служебных помещений, дворника

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Результативность работы	1. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, озеленении, ремонте и пр.)	5 баллов (за каждое)
	2. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	5 баллов
	3. Соблюдение требований СП по результатам проверки как внутренней так и внешней	5 баллов
Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	Оперативное и качественное выполнение поручений	5 баллов

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности  
(качества) работы водителя

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Результативность работы	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5 баллов
	2. Своевременность устранения неисправности транспорта	1 балл
	3. Самостоятельное выполнение мелкого ремонта	5 баллов
Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей	Оперативное и качественное выполнение поручений	5 баллов

Директор

Ж.В. Хорева

Приложение 9  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №8  
имени Петра Михайловича  
Гурьева станицы Копанской  
муниципального образования  
Ейский район  
от 30.01.2024 г. № 7-ПД

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Организации**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Положение) определяет цели, задачи и порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 имени Петра Михайловича Гурьева станицы Копанской муниципального образования Ейский район (далее – Организация).

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

#### **2. Цели и задачи комиссии**

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

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

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

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

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

2.2. Задачами комиссии являются:

изучение и анализ необходимых сведений и информационно-аналитических материалов деятельности работников Организации;  
изучение информации о творческой, научной, методической деятельности работников Организации;  
оценка деятельности каждого работника;  
представление объективного, полного анализа работы работников организации;  
установление выплат стимулирующего характера с учетом анализа показателей результативности труда работников Организации.

2.3. Стимулирующие выплаты не устанавливаются в случаях:

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

### **3. Порядок формирования комиссии**

3.1. Комиссия формируется в составе не менее 5 человек. В состав комиссии в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета работников Организации, а также работники со стажем работы в Организации не менее 1 года. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации. Приоритет по включению в состав комиссии отдается педагогическим работникам Организации, имеющим высшую или первую квалификационную категорию (при наличии таковых в Организации).

3.2. Выдвижение кандидатур осуществляется непосредственно на общем собрании трудового коллектива.

Порядок голосования (тайное или открытое) определяется по решению общего собрания трудового коллектива. Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов, за которых проголосовали участвующие в собрании.

При выбытии члена комиссии взамен в том же порядке избирается другой член Комиссии.

3.3. Члены комиссии могут быть исключены из нее в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей.

Решение об исключении члена комиссии из ее состава принимается большинством голосов членов Комиссии по результатам открытого голосования.

Полномочия члена комиссии прекращаются в случае прекращения трудовых отношений, а также на основании личного заявления члена комиссии.

3.4. В случае досрочного выбытия или вывода члена комиссии из её состава, а также по причине нахождения в отпуске, на листке нетрудоспособности либо по другим причинам, председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке (собрание трудового коллектива, заседание комиссии, приказ об утверждении нового состава комиссии).

#### **4. Организация работы комиссии**

4.1. Руководит работой комиссии председатель комиссии.

Председатель комиссии:

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

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

4.3. Секретарь комиссии:

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

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

4.4. Члены комиссии обязаны лично участвовать в заседаниях комиссии.

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

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

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

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

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

## **5. Порядок предоставления и рассмотрения документов**

5.1. Работники Организации ежемесячно до 20 числа направляют на рассмотрение комиссии оценочные листы, заполненные собственноручно, с приложением подтверждающих документов.

Форма оценочного листа приведена в приложении 1 к настоящему Положению.

5.2. Прием документов от работников осуществляет секретарь комиссии.

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

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

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

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

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

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

5.5. По итогам заседания секретарь комиссии составляет итоговый оценочный лист профессиональной деятельности работников по всем работникам, направившим документы на рассмотрение комиссии. Итоговый оценочный лист составляется в разрезе категорий работников: основной персонал Организации, административно-управленческий и вспомогательный персонал (далее АУП и ВП), и должен содержать информацию итоговых баллов по каждому работнику, сумму всех итоговых баллов по ведомости (приложение 2).



5.6. Секретарь комиссии ознакомливает сотрудников Организации с решением комиссии, отраженным в оценочном листе профессиональной деятельности работника в течение 3-х рабочих дней с даты завершения работы комиссии под роспись (приложение 1).

5.7. Стимулирующий фонд Организации определяется для каждой категории работников отдельно (педагогический персонал, АУП и ВП) на основании анализа расходования фонда оплаты труда Организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Стимулирующий фонд Организации распределяется комиссией по оценочным листам за качество работы. В целях премирования работников Организации комиссия вносит представление на имя руководителя Организации о поощрении работников по результатам отчетного периода.

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

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$$C_b = V_{св} / K_b$$

где:

$C_b$  - стоимость 1-го балла;

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

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

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

Копия протокола заседания комиссии либо решение комиссии направляется руководителю Организации для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера, в том числе представление о поощрении работников (премировании) по результатам отчетного периода.

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

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

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

## **6. Заключительные положения**

6.1. Секретарь комиссии несет ответственность за хранение документации.

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

проведение оценки деятельности работников в установленные настоящим Положением сроки;

разглашение информации, результатов оценки профессиональной деятельности работников Организации.

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

Директор

Ж.В. Хорева

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

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТОК**  
за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность работника)

Критерий оценивания результатов работы	Значение показателя	Оценка деятельности, балл	Самооценка результата работы работником, балл	Решение комиссии, балл
1	2	3	4	5
Итого:				

\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность работника)      \_\_\_\_\_  
(подпись)      «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Отметка о получении:

\_\_\_\_\_  
(ФИО секретаря комиссии)      \_\_\_\_\_  
(подпись)      «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Подписи членов комиссии по результатам рассмотрения:

председатель комиссии: \_\_\_\_\_  
(подпись)      (расшифровка подписи)

члены комиссии:

: \_\_\_\_\_  
(подпись)      (расшифровка подписи)

: \_\_\_\_\_  
(подпись)      (расшифровка подписи)

: \_\_\_\_\_  
(подпись)      (расшифровка подписи)

: \_\_\_\_\_  
(подпись)      (расшифровка подписи)

С результатами решения Комиссии ознакомлен:

\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность работника)      \_\_\_\_\_  
(подпись)      «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

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

**Итоговый оценочный лист профессиональной деятельности  
работников МБОУ СОШ №8 ст-цы Копанской  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ г.**

№ п\п	Ф.И.О. сотрудника	Итоговое количество баллов согласно самооценке работника	Итоговое количество баллов согласно решению комиссии	Дата
1	2	3	4	5
	Итого:			

Подписи членов комиссии:

председатель комиссии: \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

члены комиссии:

: \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

: \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

: \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

: \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

Директор

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)