

Согласовано:
Председатель ППО
_____ С.А. Сулименко

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МОАНУ СОШ №17
_____ Н.В. Мищенко

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального образовательного
автономного некоммерческого учреждения средней общеобразовательной
школы № 17 им. К.В. Навальневой
муниципального образования Кореновский район

1. Общее положение

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «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»;

Постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 09.01.2024г. № 3 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Кореновский район».

2. Основные условия оплаты труда работников.

Система оплаты труда работников МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой МО Кореновский район (далее по тексту Учреждение), включает в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников, 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.

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 педагогиче-

ской работы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, не включенных в ПКГ, устанавливаются с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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.

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

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 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".

Условия оплаты труда работника Учреждения, 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 государственных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

Оплата труда работников Учреждения, 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.

Заработная плата каждого работника Учреждения 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.

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

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников Учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда Учреждения не уменьшается.

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В учреждении осуществляются 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 ночное время;
за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
за специфику работы;
за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью;

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

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет **не менее четырех процентов оклада** (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления

и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны 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 временно 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 Учреждения 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 выполнением 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.

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 системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, локальном нормативном акте учреждения.

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 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 на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек. *Размер компенсационной выплаты устанавливается к окладу (ставке заработной платы) в размере 20%. Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).;*

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). Размер компенсационной выплаты устанавливается из расчета оплаты за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

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

1. Обучающиеся с ОВЗ по ООП НОО, ООО, СОО-100 рублей в академический час.
2. Обучающиеся с ОВЗ по АООП НОО, ООО, СОО для обучающихся по программам: 5.1, 5.2, 6.1, 6.2, 7.1, 7.2 - 150 рублей в академический час.
3. Обучающиеся с ОВЗ по АООП НОО, ООО, СОО для обучающихся по программам: с РАС, 8.1, 8.2 - 200 рублей в академический час.

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

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

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

3.7. Выплаты за специфику работы работникам Учреждения:

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях классах, отделениях, группах	2000,00
2	Педагогическим работникам МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой МО Кореновский за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; Педагогическим работникам МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой МО Кореновский за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	20 процентов

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника.

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

- за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство составляет 4 000 рублей месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе. Вознаграждение педагогическим работником, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику;

- за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета. Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе (группе) составляет 5000 рублей в месяц.

Выплата педагогическим и иным работникам Учреждения, осуществляющим классное руководство в двух и более классах (группах), устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе (группе), но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой МО Кореновский, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе (группе, классах, группах), а также в классе-комплекте, который принимается равным за один класс, независимо от числа обучающихся в каждом из классов, входящих в класс-комплект.

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

Периоды 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.

- за проверку письменных работ:

Виды работ	Размер выплаты, % от ставки заработной платы
За проверку письменных работ по начальной школе	3%
За проверку письменных работ по физике	1%
За проверку письменных работ по химии	1%
За проверку письменных работ по иностранному языку	1%
За проверку письменных работ по русскому языку и литературе	10%
За проверку письменных работ математике	10%

- за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими) – руб.;

Виды работ	Размер выплаты, руб
За заведование кабинетом (в одну смену)	100,00
За заведование кабинетом (в две смены)	50,00
За заведование мастерской	100,00

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) руководителем учреждения учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем,

учебными пособиями и трудоемкость работы по их содержанию.

- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист").

Виды работ	Размер выплаты, %
Руководитель ШМО	10%
Руководитель РМО	20%
Тьюторское сопровождение	15%

- за осуществление иных дополнительных видов работ, перечень и размеры которых утверждается правовым актом Администрации муниципального образования Кореновский район.

№	Виды работ	Размер доплат	
		в суммовом выражении	в %
1.	За заведование приусадебным участком	1500,00	
2.	За работу инспектора по охране прав детства	3000,00	
3.	За выполнение обязанностей секретаря педагогических советов	3100,00	
4.	За организацию охраны труда	3000,00	
5.	За ведение и контроль наполняемости АСУ СГО, Е-услуги, за организацию работы школьного сайта	10485	
6.	Доплату за высокие результаты работы в туристическом краеведческом направлении	4000,00	
7.	За ведение документов по питанию	10200,00	
8.	За организацию дополнительной спортивной работы в образовательном учреждении	11200,00	
9.	За работу в области гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций за выполнение важной и ответственной работы, за учет военнообязанных, за организацию военно-спортивных соревнований и игр («Зарница», «Безопасное колесо» и др)	4000,00	
10.	За выполнения обязанностей диспетчера по расписанию и ведение табеля учета рабочего времени педагогов школы	7000,00	
11.	За организацию работы «Навигатором»	3000,00	
12.	Доплата за организацию инновационной деятельности в школе	14500,00	
13.	За своевременность и качество выполняемых работ, умение применять глубокие и разносторонние знания по профессии	7500,00	
14.	За умение выполнять большой объём должностных обязанностей, своевременность и качество выполняемых работ в начальных классах	9385,00	
15.	Доплата за организацию работы с детьми ОВЗ за каждого ребенка в классе	600,00	
16.	Руководитель школьного спортивного клуба		10%
17.	Доплата за организацию методической работы		10%
18.	За организацию внеклассной физкультурно-оздоровительной работы		30%

19.	За курирование штабов		10%
20.	Доплата за выполнения обязанностей секретаря совещаний при директоре	500,00	
21.	Техническое обслуживание компьютерной техники	1800,00	
22.	Доплата за «Поиск», «Эврика», «Юнармия»	4000,00	
23.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	1000,00	
24.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1000,00	
25.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1000,00	
26.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	1000,00	
27.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	1000,00	
28.	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)	1000,00	
29.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	1000,00	
30.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	1000,00	
31.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	1000,00	
32.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	1000,00	
33.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;	1000,00	
34.	Участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.	1000,00	
35.	За высокий уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1000,00	

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом 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", другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую

работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками Учреждения с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

1) самостоятельно:

Виды работ	Размер доплат, руб., %
подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности	20%
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)	20%
изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся	20%

2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка:

Виды работ	Размер доплат, руб., %
организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся	5%

3) планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством:

Виды работ	Размер доплат, руб., %
участием в работе педагогических советов	500,00 руб
участием в работе методических советов (объединений)	500,00 руб
проведение родительских собраний	500,00 руб

4) локальными нормативными актами Учреждения:

Виды работ	Размер доплат, руб., %
периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися	500,00 руб
наблюдения за выполнением режима дня обучающимися	500,00 руб
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	500,00 руб

3.9. Нормативным правовым актом Администрации муниципального образования Кореновский район могут утверждаться для Учреждения размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу должностному окладу работников Учреждения пропорционально установленной нагрузке

(педагогической работе).

3.12. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Управления образования администрации муниципального образования Кореновский район 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.

3.13. Отдельным категориям работников Учреждения высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к *должностному окладу* или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя

<i>Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ</i>	<i>Балл</i>
Результаты ЕГЭ	
За каждого обучающегося, получившего 84 и более баллов	1,5 балла
За каждого обучающегося, получившего от 74 до 83 баллов	1,0 балл
За каждого обучающегося, получившего от 64 до 73 баллов	0,5 балла
Результаты ОГЭ	
За каждого обучающегося, получившего 4 и более баллов (по рекомендованной ФИПИ 5- балльной шкале)	0,5 балла
Результативность учебной деятельности учителя	
Всероссийские проверочные и региональные метапредметные работы в сравнении со всероссийскими и региональными показателями соответственно:	-показатель ниже контрольного – 0 баллов; -показатель равен или выше регионального – 5 баллов.
Подготовка победителей и призеров олимпиад по предмету: <i>(Все баллы складываются)</i>	муниципальный уровень – 3 балла вне зависимости от количества; региональный уровень – 5 баллов за каждого

	победителя и призера;
	всероссийский уровень – 10 баллов за каждого победителя и призера.
Подготовка победителей и призеров олимпиады «Наше наследие» (для начальной школы): <i>(Все баллы складываются)</i>	муниципальный уровень – 3 балла (вне зависимости от количества);
	региональный уровень – 5 баллов (за каждого победителя и призера);
	всероссийский, международный уровень – 10 баллов за каждого победителя и призера.
Подготовка победителей и призеров дистанционных олимпиад и конкурсов: <i>(Сложение баллов за уровни)</i>	муниципальный уровень – 1 балл вне зависимости от количества;
	региональный уровень – 2 балла вне зависимости от количества;
	всероссийский уровень – 3 балла вне зависимости от количества.
1.9. Подготовка победителей и призеров различных очных конкурсов и мероприятий: <i>Все баллы складываются</i>	школьный уровень - 1 балл вне зависимости от количества;
	муниципальный уровень – 2 балла вне зависимости от количества;
	региональный уровень – 3 балла за каждого победителя и призера;
	всероссийский, международный уровень 4 балла за каждого победителя и призера.
Подготовка победителей и призеров исследовательских конкурсов: <i>Все баллы складываются.</i>	муниципальный уровень – 1 балл за каждого победителя и призера;
	региональный уровень – 2 балла за каждого победителя и призера;
	всероссийский, международный уровень – 3 балла за каждого победителя и призера.

<p>Участие в фестивалях, смотрах, конкурсах и иных мероприятиях: <i>Все баллы складываются.</i></p>	школьный уровень – 1 балл за каждого победителя и призера;
	муниципальный уровень – 2 балла за каждого победителя и призера;
	региональный уровень – 3 балла за каждого победителя и призера;
	всероссийский, международный уровень – 4 балла за каждого победителя и призера.
За каждого обучающегося, имеющего на 25 мая знак ГТО, соответствующий его возрастной категории на 1 сентября текущего учебного года или более старшей категории	1 балл
<p>Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня).</p> <p>Наличие победителей /призовых мест (1 место)/(2, 3 места):</p> <ul style="list-style-type: none"> Ⓟ муниципальный этап Ⓟ регионального этапа Ⓟ федерального этапа <p>Баллы представлены за каждого победителя и (или) призера. Баллы суммируются.</p>	<p>4/1</p> <p>5/2</p> <p>6/3</p>
Не менее 85 % обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников.	1
<p>Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т. ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ⓟ до 5 % Ⓟ 6% - 10% Ⓟ более 10 % 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>

<p>Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся соответственно:</p> <p>Ⓐ до 5 %</p> <p>Ⓑ 6% - 10%</p> <p>Ⓒ более 10 %</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
<p>Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО, соответственно:</p> <p>Ⓐ 20 %- 30%</p> <p>Ⓑ 30% - 49%</p> <p>Ⓒ 50% - 69%</p> <p>Ⓓ 70% - 84%-</p> <p>Ⓔ 85% и более</p>	<p>2</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>8</p> <p>10</p>
<p>Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%</p>	<p>- социально-значимые проекты и волонтерское движение -2б,</p> <p>-наставничество 2 б.</p>
<p>Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронные учебники, тестирование на ПК).</p> <p>Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения</p>	<p>1 балл за каждый электронный ресурс, созданный преподавателем</p>
<p>Проявляют творческую активность и инициативу в педагогической сфере</p>	<p>до 10 баллов</p>
<p>Зарекомендовали себя как добросовестные и ответственные работники</p>	<p>до 10 баллов</p>
<p>Имеют высокие достижения в работе и награды за участие в профессиональных конкурсах</p>	<p>до 10 баллов</p>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **главного бухгалтера, заместителя директора по ФЭР, бухгалтера**

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	За дополнительную работу по закупке работ, услуг для нужд ОУ	До 50 баллов
2	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	До 30 баллов
3	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	До 30 баллов
4	Качественное ведение документации	До 30 баллов
5	Соблюдение сроков исполнения документации	До 30 баллов
6	Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов и др.	До 30 баллов
7	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса	До 30 баллов
8	Признание высокого профессионализма	До 50 баллов
9	Позитивные результаты деятельности	До 35 баллов
10	Исполнительская дисциплина	До 30 баллов
11	Высокое качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесений изменений в экономическую классификацию	До 30 баллов
12	Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	До 35 баллов
13	Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	До 30 баллов
14	Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	До 30 баллов
15	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей	До 30 баллов
16	Ведение аналитической работы по финансовой и бухгалтерской деятельности Учреждения	До 30 баллов
17	Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	До 30 баллов

18	За дополнительную качественную работу по ведению документации по платным услугам	До 30 баллов
19	За дополнительную качественную работу по ведению документации по обеспечению учащихся горячим питанием	До 40 баллов
20	За сложность работы в режиме многозадачности	До 40 баллов
21	За сложность и напряженность в работе в период отчетности	До 60 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *педагога-библиотекаря*

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Качество работы	Сохранность книжного фонда (художественной, методической, учебной литературы)	До 30 баллов
		Формирование учебного фонда школьной библиотеки	До 30 баллов
		Отсутствие замечаний по ведению соответствующей документации (каталогов, картотеки, тематических списков и обзоров литературы и др.)	До 25 баллов
		Своевременная сдача и качество отчетов	До 30 баллов
		Организация читательских конференций, литературных вечеров и других массовых мероприятий в работе ОУ	До 25 баллов
		Участие в работе различных МО, творческих, совещаний и семинаров на базе школы, на муниципальном уровне	До 20 баллов
		За работу с библиотечным фондом	До 30 баллов
		Стабильное высокое санитарно-гигиеническое состояние библиотеки	До 20 баллов
		Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении	До 15 баллов

		условий для безопасной работы	
		Внедрение информационных технологий в практику работы школьных библиотек	До 30 баллов
		Применение в работе информационно-коммуникационных технологий (мультимедийных средств, компьютерных программ)	До 30 баллов
		Позитивная динамика работы школьной библиотеки	До 30 баллов
		За руководство районным МО школьных библиотекарей	До 20 баллов
2	Особые условия работы	Интенсивность труда и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	До 30 баллов
		Исполнительская дисциплина	До 20 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *заместителя директора по хозяйственной работе*

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	До 50 баллов
		Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)	До 50 баллов
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 50 баллов
		Высокая сохранность учебного, лабораторного и технологического	До 50 баллов

		оборудования	
		Качественная работа оборудования на пищеблоке	До 50 баллов
		Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	До 50 баллов
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	До 50 баллов
2	Достижения общеобразовательного учреждения	Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д.	До 50 баллов
3	Признание высокого профессионализма заведующего хозяйством обучающимися, их родителями и педагогами	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес работника со стороны учащихся, родителей, педагогов	До 50 баллов
		Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	До 50 баллов
		Разъездной характер	До 60 баллов
		Исполнительская дисциплина	До 50 баллов
4	Особые условия работы	Наличие условий осуществления общеобразовательного процесса, отвечающего современным требованиям	До 30 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *секретаря-учебной части, специалиста по кадрам*

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Качество работы	За качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	До 30 баллов
		Стабильно высокое состояние ведения делопроизводства (ведение документации ТБ, ПБ, ЭБ)	До 30 баллов
		Сохранность оргтехники	До 30 баллов
		Высокий уровень норм оформления и сроков подготовки документов	До 30 баллов

		Высокий уровень работы в сети интернет и своевременная отправка документов	До 35 баллов
		Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	До 30 баллов
		Исполнительская дисциплина	До 40 баллов
		Качественное ведение документации	До 30 баллов
		За напряженность работы	До 40 баллов
		За использование и применение в работе информационно-коммуникационных технологий	До 30 баллов
		За напряженность работы в период массовой отчетности	До 30 баллов
		За дополнительную качественную работу с электронной почтой, Е-услуги	До 20 баллов
2	Особые условия работы	Интенсивность труда и напряженность работы (за сложность и многозадачность)	До 30 баллов
			До 30 баллов
		За дополнительную качественную работу по делопроизводству с различными организациями (пенсионный соц.защита, ЦЗН и т.д.)	До 30 баллов
		За дополнительную работу по охране труда	До 30 баллов
		За увеличение объема работ	До 20 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *уборщиц служебных помещений*

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Качество	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое	До 30 баллов

	работы	состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории	
		Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	До 20 баллов
		Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	До 30 баллов
		Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	До 20 баллов
		Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	До 40 баллов
		Выполнение работ, не связанной с должностными обязанностями (ремонтные работы, благоустройство территории)	До 35 баллов
		За качественную своевременную ежедневную уборку школьной территории	До 35 баллов
		Высокая дисциплина труда	До 30 баллов
2	Особые условия труда	Высокая интенсивность труда	До 30 баллов
		За погрузочно-разгрузочные работы	До 20 баллов
		За качество генеральной уборки	До 30 баллов
		За увеличение объема работ	До 30 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *рабочего по зданию*

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Позитивные результаты деятельности	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	До 40 баллов
		Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	До 40 баллов
		За напряженность работы	До 40 баллов

		За выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями (ремонтные работы, благоустройство территории)	До 40 баллов
		Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	До 40 баллов
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 50 баллов
		Качественное выполнение разовых поручений	До 40 баллов
2	Признание высокого профессионализма	Положительные отзывы со стороны родителей, учащихся, педагогов	До 40 баллов

Стимулирующие выплаты работникам производятся в денежном эквиваленте. Сумма одного балла составляет — Сумма стимулирующего фонда делится на общее количество баллов по всей организации.

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 районных экспериментальных площадок:

Критерии оценки деятельности

<i>Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ</i>	<i>Балл</i>
Учителя	
Результативность учебной деятельности учителя	
Применение в образовательной деятельности ЦОР: в течение текущего учебного года создано учителем и используется электронное пособие или иной цифровой образовательный ресурс, кроме презентаций: <i>Все баллы складываются.</i>	за каждый созданный ресурс – 2 балла.
Наличие методических публикаций в профессиональных печатных изданиях (сборники, газеты, журналы):	муниципальный уровень – 1 балл за каждую публикацию; региональный уровень – 2

<i>Все баллы складываются.</i>	балла за каждую публикацию;
	федеральный уровень – 3 балла за каждую публикацию.
Разработка и внедрение авторских программ, методик. Наличие внешней экспертизы.	муниципальный уровень – 2 балл за каждую публикацию;
	региональный уровень – 4 балла за каждую публикацию;
	федеральный уровень – 6 балла за каждую публикацию.
Осуществление инновационной деятельности: <i>Все баллы складываются.</i>	школьный уровень – 1 балл;
	муниципальный уровень – 2 балла;
	региональный уровень – 3 балла;
	федеральный уровень – 4 балла.
Участие в методической работе: выступления, открытые уроки, мастер-классы: <i>Все баллы складываются.</i>	школьный уровень – 1 балл за каждое мероприятие;
	муниципальный уровень – 3 балла за каждое мероприятие;
	региональный уровень – 5 баллов за каждое мероприятие;
	федеральный уровень – 7 баллов за каждое мероприятие.
Победитель, лауреат, дипломант профессионального конкурса: <i>Все баллы складываются.</i>	муниципальный уровень – 20 баллов за каждый конкурс;
	региональный – 30 баллов за каждый конкурс;
	федеральный уровень – 50 баллов за каждый конкурс.
Победитель, лауреат, дипломант иных профессиональных конкурсов: <i>Сложение баллов за уровни.</i>	школьный уровень – 1 балл вне зависимости от количества;
	муниципальный уровень – 2 балла вне зависимости от количества;
	региональный уровень – 3 балла вне зависимости от количества;
	федеральный уровень – 4 балла вне зависимости от

	количества.
Наличие методических публикаций в профессиональных интернет изданиях: <i>Сложение баллов за уровни.</i>	региональный уровень – 2 балла вне зависимости от количества;
	федеральный уровень – 3 балла вне зависимости от количества
Участие в работе жюри или экспертных комиссий: <i>Сложение баллов за уровни.</i>	муниципальный уровень – 1 балл вне зависимости от количества;
	региональный уровень – 2 балла вне зависимости от количества;
	федеральный уровень – 3 балла вне зависимости от количества.
Систематическое ведение личного профессионального сайта	– 1 балл.
Руководство работой профессиональных сообществ педагогических работников: <i>Сложение баллов за уровни.</i>	школьный уровень – 1 балл вне зависимости от количества;
	муниципальный уровень – 2 балла вне зависимости от количества;
	региональный уровень – 3 балла вне зависимости от количества;
	федеральный уровень – 4 балла вне зависимости от количества.
Воспитательная и внеурочная деятельность	
Культпоход, экскурсия, экспедиция, практика, поход - выход на внешние мероприятия многодневные	15 баллов
⌚ Организатор и руководитель	10 баллов
⌚ Заместитель руководителя	8 баллов
⌚ Преподаватель	5 баллов
⌚ Сопровождающий	
Культпоход, экскурсия, выезд - однодневные	
⌚ Организатор	3 балла
⌚ сопровождающий	1 балл
Сопровождение школьников на олимпиады	1 балл
В будний день, в рабочее время после уроков	3 балла
В выходные	5 баллов
Результаты деятельности по формированию функциональной грамотности:	

<p>⌚ Наличие учащихся к продолжению образования (1, 2 уровни сформированности ФГ) - не менее 90 %;</p> <p>⌚ Доля хорошо подготовленных учащихся к продолжению образования (3,4 уровни сформированности ФГ) - не менее 40%;</p> <p>⌚ доля выпускников основной школы, демонстрирующих самые высокие результаты (5,6 уровни сформированности ФГ) - не менее 11%.</p> <p>⌚ Позитивная динамика по сравнению с предыдущим отчетным периодом</p>	1 5 10+ 1 к набранным баллам
Наличие у учителя, в т. ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью. (Да/нет)	5/0
- За наглядное оформление школы;	до 5 баллов
- Привлечение спонсорских средств для модернизации материально-технической базы школы;	до 5 баллов
- Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на профессиональную деятельность педагогов: соблюдение норм профессиональной и служебной этики, правил делового поведения, корректность в общении с коллегами, родителями.	до 5 баллов

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения):

Критерии оценки деятельности

Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ	Балл
Организация и проведение (тематических) Диктантов	15 баллов
Руководитель	8 баллов
Организатор мероприятия	5 баллов
Учитель	5 баллов
Рейды по городу, в поселках в вечернее время суток с родительской общественностью в места массового скопления молодежи	5 баллов
Организация дежурства в выходные и праздничные дни	10 баллов
– оценка за оформление документации в соответствии с рекомендациями	до 3 баллов
– оценка за соблюдение трудовой дисциплины	от «–1» балла до «+1» балла

– оценка за санитарное состояние кабинета	от «–1» балла до «+1» балла
– оценка за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся	от «–1» балла до «+1» балла
– оценка за своевременное выполнение поручений	«–1» балла до «+1» балла
– оценка за посещение мероприятий ОО (педагогический совет, совещание, семинар) –	до 5 баллов при 100-процентной посещаемости
Качественная организация профориентационной работы	до 5 баллов
- За наглядное оформление школы;	до 15 баллов
- Привлечение спонсорских средств для модернизации материально-технической базы школы;	до 15 баллов
- Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на профессиональную деятельность педагогов: соблюдение норм профессиональной и служебной этики, правил делового поведения, корректность в общении с коллегами, родителями.	до 5 баллов

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы:
Критерии оценки деятельности

Учитель	
Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ	Балл
Исполнительская дисциплина ⌚ Дежурство на этаже, по школе; сдача различных отчетов, отсутствие опозданий, отсутствие объективных жалоб; ⌚ Создание конфликтных ситуаций с учащимися, родителями, администрацией, в коллективе, оставление детей в кабинете без присмотра	2 балла -3-10
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические мероприятия, участия в проведении дней здоровья, туристические походы и т.д.)	2 балла
Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	2 балла
Проведение работы, направленной на сохранение психического, соматического и социального благополучия учащихся	2 балла
Проведение мероприятий по профилактике возникновения социальной дезадаптации	2 балла
Высокое качество проведения общешкольных мероприятий	2 балла
Работа по профилактике безнадзорности и правонарушений	10 баллов
Педагог-библиотекарь	

Высокая читательская активность обучающихся	20 балла
Пропаганда чтения как формы культурного досуга	20 балла
Участие в общешкольных, районных и краевых мероприятиях	20 балла
Оформление тематических выставок	30 балла
<i>Секретарю-машинистке, специалиста по кадрам</i>	
Своевременное оформление документов по личному составу: формы Т2, приказы, трудовые книжки и т.д.	30 балла
Проведение работы с пенсионным фондом: оформление документов для получения СНИЛС, досрочной пенсии	20 балла
Подготовка документов к тарификации	20 балла
За качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	До 30 баллов
Стабильно высокое состояние ведения делопроизводства (ведение документации ТБ, ПБ, ЭБ)	До 30 баллов
Сохранность оргтехники	До 30 баллов
Высокий уровень норм оформления и сроков подготовки документов	До 30 баллов
Высокий уровень работы в сети интернет и своевременная отправка документов	До 35 баллов
Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	До 30 баллов
Исполнительская дисциплина	До 40 баллов
Качественное ведение документации	До 30 баллов
За напряженность работы	До 40 баллов
За использование и применение в работе информационно-коммуникационных технологий	До 30 баллов
За напряженность работы в период массовой отчетности	До 30 баллов
За дополнительную качественную работу с электронной почтой, Е-услуги	До 20 баллов
Интенсивность труда и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	До 30 баллов
За дополнительную качественную работу по антитеррористической защищённости, пожарной, электробезопасности	До 30 баллов
За дополнительную качественную работу по делопроизводству с различными организациями (пенсионный соц.защита, ЦЗН и т.д.)	До 30 баллов
За увеличение объема работ	До 20 баллов
<i>Уборщики служебных помещений, сторожа, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>	
Сложность и напряженность труда	10 балла
Проведение генеральных уборок с высоким качеством	10 балла
Оперативность заявок по устранению технических неполадок	10 балла
Организация труда по благоустройству и наведению санитарного порядка в здании и на территории школы	10 балла

Подготовка здания и прилегающей территории к смотрам- конкурсам, к началу учебного года	10 балла
Проведение текущего ремонта здания школы	30 балла
Активное участие в охранных мероприятиях на школьной территории	10 балла
Проявленное личное мужество и профессионализм при проникновении в школьное помещение, угрозе школьным зданиям и имуществу	30 балла
<i>Педагог-психолог, социальный педагог</i>	
Результативность коррекционно- развивающей работы с учащимися	2 балла
Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	2 балла
Проведение работы, направленной на сохранение психического, соматического и социального благополучия учащихся	2 балла
Проведение мероприятий по профилактике возникновения социальной дезадаптации	2 балла
Инновационная деятельность, использование современных педагогических технологий	2 балла
Высокое качество проведения общешкольных мероприятий	2 балла
Работа по профилактике безнадзорности и правонарушений	2 балла
Результаты индивидуальной дополнительной работы со слабо успевающими учащимися	Количество учащихся, имеющих «3», «2», с которыми проведена дополнительная работа и повысились результаты. Документы по работе со слабо успевающими
Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета, за рамками тарификации	0,5 балла за каждого ученика
За использование цифровых образовательных ресурсов, платформ	
Штрафы:	
Отсутствие своевременного и качественного ведения школьной документации (электронный журнал)	-5-10
Немотивированный отказ от участия в организации ЕГЭ и ГИА	-5

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу по одному или нескольким основаниям.

Размер указанной надбавки – до 300%.

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 Учреждения.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Критерии оценки деятельности

Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ	Балл
Учителя	
Положительная динамика успеваемости	4-8%-1б
Стабильность качества знаний	9-12%-2 б
– средний балл качества знаний, обучающихся по предмету по всем классам учителя	Свыше 12%-4б
– позитивная динамика учебных достижений обучающихся	2 балла
Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1
⌚ Положительная динамика	2
⌚ Сохранение значения	
Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования (заполняется один из критериев):	по 1 баллу за предмет
⌚ выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (ам), балл выставляется за каждый предмет, баллы этого показателя суммируются	
⌚ выше, чем в среднем по соответствующему уровню в ОО	
Не менее, чем у 75% обучающихся итоговые (годовые) отметки соответствуют результатам внешних оценочных процедур, в т. ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2
Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе):	1
⌚ 75%-85%	2
⌚ 86-100%	
Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА):	
⌚ на уровне среднего значения по «образовательному округу	2
⌚ выше среднего значения по «образовательному округу»	4
100% выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам).	2
Доля претендентов, заявленных на медаль "За особые успехи в учении" по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучающихся у учителя, составляет 100%	2

Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК). Заполняет учитель, у которого ученик демонстрирует + динамику.	2
<p>Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях, а, именно, не менее 30 % обучающихся, вовлечённых в мероприятия (конкурсы) учителем, выполняющим функции классного руководителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ⓟ в социальные проекты волонтерского движения; Ⓟ в проекты по патриотическому воспитанию «Юнармия», (официально зарегистрированных на сайте); Ⓟ в деятельность РДШ (официально зарегистрированных на сайте); Ⓟ в проектах по патриотическому воспитанию Ⓟ в мероприятия по развитию экологической культуры 	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
<p>Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях. Наличие победителей (1 место)/призовых мест (2, 3 места):</p> <ul style="list-style-type: none"> Ⓟ территориального (муниципального) этапа Ⓟ регионального этапа Ⓟ федерального этапа <p>Указанные баллы не суммируются, а поглощаются большим баллом (более высоким уровнем).</p>	<p>2/0,5</p> <p>2,5/1</p> <p>3/1,5</p>
<p>Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ⓟ выше, чем в среднем по ОО Ⓟ имеет положительную динамику 	<p>1</p> <p>2</p>
<p>Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся</p> <ul style="list-style-type: none"> Ⓟ 80 % – 90 % Ⓟ 91 % - 100 %, <p>При условии, что из этих детей не менее 15 % обучающихся занимаются объединениях технической и естественно-научной направленностей, то к набранным баллам прибавляются баллы</p>	<p>3</p> <p>4</p> <p>2</p>
Заместитель директора по учебно- воспитательной, учебно-методической и воспитательной работе	
Создание условий для инновационной деятельности, экспериментальной, творческой деятельности членов педагогического коллектива	до 5 баллов
Обеспечение эффективного взаимодействия и сотрудничества с организациями, предприятиями, общественностью и родителями;	до 5 баллов

Привлечение для осуществления деятельности школы дополнительных источников финансовых и материальных средств	до 5 баллов
Организация работы по укреплению учебно- материальной базы школы, обеспечение ее сохранности и эффективности использования	до 5 баллов
Работа по сохранению контингента учащихся	до 5 баллов
Создание условий, обеспечивающих безопасность жизнедеятельности участников образовательного процесса	до 5 баллов
Работа по социальной защите работников трудового коллектива	до 5 баллов
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 5 баллов
Организация работы школьных методических объединений	до 5 баллов
Распространение опыта по повышению квалификации руководящих работников (проведение районных семинаров- практикумов, заседаний РМО) школьных конкурсов, смотров, конференций	до 5 баллов
Подготовка материала и участие во Всероссийских, краевых, районных конкурсах	до 5 баллов
Подготовка призеров районного конкурса для участия в краевых конкурсах	до 5 баллов
Проведение районных семинаров	до 5 баллов
Разработка необходимой учебно- методической документации, направленной на профилактику вредных привычек	до 5 баллов
Организация и проведении культурно- массовых, спортивных мероприятий во внеурочное время	до 5 баллов
Дежурство по школе в праздничные и выходные дни	до 5 баллов
Напряженность в работе в период массовой отчетности, тарификации, аттестации	до 5 баллов
Организация научно- методической и экспериментальной работы на уровне школы, района, края	до 5 баллов
Организация работы совета профилактики	до 5 баллов
<i>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</i>	
Обеспечение выполнения требований охраны труда	20
Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	30
Своевременное устранение технических неполадок	50
Выполнение плана экономии энергоресурсов	20
<i>Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности</i>	
Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	до 5 баллов
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические мероприятия, участия в проведении дней здоровья, туристические походы и т.д.)	до 5 баллов
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение бдительности, уровня осведомленности по соблюдению правил безопасности среди учащихся, родителей, общественности (тренировочные эвакуации, учеба)	до 5 баллов

Разработка инновационных программ, планов по гражданской обороне школы и предупреждению ЧС	до 5 баллов
<i>Заместитель директора по финансово-экономической работе, главный бухгалтер, бухгалтер</i>	
За дополнительную работу по закупке работ, услуг для нужд ОУ	30
Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	50
Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	20
Качественное ведение документации	10
Соблюдение сроков исполнения документации	10
Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов и др.	10
Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса	20
Признание высокого профессионализма	10
Позитивные результаты деятельности	30
Исполнительская дисциплина	10
Высокое качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесения изменений в экономическую классификацию	20
Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	20
Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	20
Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	20
Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей	20
Ведение аналитической работы по финансовой и бухгалтерской деятельности Учреждения	20
Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	10
За дополнительную качественную работу по ведению документации по платным услугам	10
За дополнительную качественную работу по ведению документации по обеспечению учащихся горячим питанием	10
<i>Учитель -логопед</i>	
Охват учащихся логопедической помощью	до 5 баллов
Наличие положительной динамики коррекционно-развивающей помощи детям, получающим логопедическое сопровождение	до 5 баллов
Обследование детей, направляемых на ППК и районную ПМПК	до 5 баллов
Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении	до 5 баллов
Наличие обобщенного опыта работы	до 5 баллов
<i>Педагог-организатор</i>	
Победители и призёры конкурсов детских общественных организаций	до 15 баллов

и детского самоуправления	
Победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т. д.	до 15 баллов
Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время	до 15 баллов
Оформительская деятельность	до 15 баллов
За напряженность работы	до 15 баллов
За высокий уровень организации военно-патриотического воспитания учащихся	до 15 баллов
За выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями (ремонтные работы, благоустройство территории)	до 15 баллов
Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	до 15 баллов
Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	до 15 баллов
Наличие публикаций в СМИ	до 15 баллов
Наличие обобщенного опыта работы	до 15 баллов
Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	до 15 баллов
Наличие позитивных отзывов в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся.	до 15 баллов
За дополнительную работу по волонтерскому движению.	до 15 баллов
За дополнительную работу на пришкольном учебно-опытном участке	до 15 баллов
Рабочий по комплексному ремонту	
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	20
Качественное выполнение разовых поручений	20

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы Учреждения.

Размеры в процентах от ставки заработной платы:

1) работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

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

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

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

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к 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 ставке заработной платы за наличие квалификационной категории "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.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

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 "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

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

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

При определении размера *персонального повышающего коэффициента* к ставке заработной платы учитывается уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов *в возрасте до 35 лет*. *Размер повышающего коэффициента – до 2,0. Наставникам за качественную работу с ними производится выплата стимулирующего характера* за наставничество.

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников Учреждения, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Предельные размеры ежемесячных выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой 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 МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой, 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 МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой 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. Стимулирующая выплата отдельным категориям работников устанавливается из расчета: 8000 рублей в месяц учителям, 3000 рублей – другие педагогические работники, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Перечень отдельных категорий работников:

- учителя;

- другие педагогические работники (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед

(логопед), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности).

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

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных стимулирующих выплат отдельным категориям работников.

Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам общеобразовательных организаций Краснодарского края устанавливается в размере 5750 рублей.

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

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, 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 трех лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогических работников.

Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими 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 общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

4.1.9. 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 Учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

4.1.9.1. 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, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

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

Максимальным размером премии 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 Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.9.2. 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 премии не ограничена.

4.1.9.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

работникам общеобразовательных организаций – ко Дню учителя (5 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику Учреждения при условии 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.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.9, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

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

заместителей руководителя, главного бухгалтера, и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.7, 4.1.8, 4.1.9 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, 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 ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. За

квалификационную категорию на 5 лет, почетное звание бессрочно.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.8 пункта 4.1 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Учреждения с учетом разработанных в критерии и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с представительным органом работников МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой МО Кореновский.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку 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).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой МО Кореновский, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4.10. Отдельным категориям работников Учреждения Администрацией муниципального образования Кореновский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения:

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район;

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Администрацией муниципального образования Кореновский район в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Учреждения.

5.2.3. Порядок отнесения Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются нормативным актом Администрации муниципального образования Кореновский район.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного

оклада руководителя учреждения.

5.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. С учетом условий труда руководителям Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном Администрацией муниципального образования Кореновский район.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Администрации муниципального образования Кореновский район, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Администрацией муниципального образования Кореновский район.

5.5. По решению Администрации муниципального образования Кореновский район руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы Учреждения, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением образования администрации муниципального образования Кореновский район.

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же Учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей 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 руководителем учреждения, определяется Администрацией муниципального образования Кореновский район, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором.

5.7. Руководителям учреждений по решению Администрации муниципального образования Кореновский район могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными Управлением

образования администрации муниципального образования Кореновский район.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Администрацией муниципального образования Кореновский район в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой и приказом Управления образования администрации муниципального образования Кореновский район на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МОАНУ СОШ №17 им. К.В. Навальневой не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления администрации муниципального образования Кореновский район о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником Учреждения с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего Учреждения.

6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Кореновский район, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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.

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

6.1.2. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки проводится 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 (дисциплину).

6.1.3. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в очно-заочной или заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

6.1.4. В учебную нагрузку педагогических работников за работу обучающимися, получающими образование в заочной форме, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

6.1.5. 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, климатическим и другим основаниям оплата труда работников Учреждения, 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.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками Учреждения 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 педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год, сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в

соответствии с пунктом 1 приложения 1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район.

При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам педагогических работников Учреждения оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника Учреждения.

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

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

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников Учреждения, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (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.

7.2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в Учреждение, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения может предоставляться материальная помощь в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) в размере 5000 (пять) тысяч рублей, смертью близких родственников (отца, матери, сестры, брата, мужа, жены, ребенка) до 20000 (двадцать) тысяч рублей.

Решение об оказании материальной помощи принимает в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом Администрации муниципального образования Кореновский район;

работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

8.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работников Учреждения, 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 Учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, 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 Учреждения 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 Учреждения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) 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 Учреждения по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

8.3. В пределах объема средств на оплату труда работников Учреждения руководителем учреждения формируется штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

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

Штатное расписание составляется по видам персонала Учреждения, сформированных в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников Учреждения, 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 Учреждения, трудоустроенным на штатные должности.

8.4. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 21 числа текущего месяца и 6 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет) и перечислением в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

При прекращении действия трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работника.

8.5. Расчетные листы выдаются работникам Учреждения персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

Форма расчетного листа:

Вид	Период	Рабочие	Оплачен	Сумма	Вид	Период	Сумма
-----	--------	---------	---------	-------	-----	--------	-------

		Дни	Часы	о			
Начислено:					Удержано:		
					НДФЛ		
					Профсоюзные взносы		
Выплачено:					Выплачено:		
					За первую половину месяца		
					Зарплата за месяц		

8.6. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года.

Рассмотрено на общем собрании
трудового коллектива 24.04.2024 г., протокол № 3