


УТВЕРЖДЕНО
приказом муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа № 1 им. Ляпидевского
муниципального образования Щербиновский район
станция Старощербиновская
от 31 августа 2021 года № 360

ПРИНЯТО:
решением собрания коллектива
школы
протокол № 1 от 30.08.2021
Председатель
первичной профсоюзной
организации

И.А. Закалина
(подпись)

СОГЛАСОВАНО:
Решение Совета школы
Протокол № 1 от 30.08.2021
Председатель Совета школы

А.Н. Коштур
(подпись)

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа № 1 им. Ляпидевского
муниципального образования Щербиновский район
станция Старощербиновская**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 им. Ляпидевского муниципального образования Щербиновский район станция Старощербиновская (далее – Положение) разработано на основании постановления администрации муниципального образования Щербиновский район 26 июля 2021 года № 476 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Щербиновский район от 29 января 2019 года № 44 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Щербиновский район», постановления администрации муниципального образования Щербиновский район 30 января 2020 года № 46 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Щербиновский район от 29 января 2019 года № 44 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Щербиновский район», постановления администрации муниципального образования Щербиновский район 30 января 2020 года № 45 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Щербиновский район от 5 июня 2017 года № 325 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Щербиновский район» с изменениями от 16 января 2019 года № 6, постановления администрации муниципального образования Щербиновский район 30 января 2020 года № 44 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Щербиновский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», приказа управления образования администрации муниципального образования Щербиновский район от 15 октября 2015 года № 466 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Щербиновский район» с изменениями от 19 января 2017 года № 48 в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 им. Ляпидевского муниципального образования Щербиновский район станция Старощербиновская (далее –

Организация), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Организации.

1.3. Положение включает:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы; порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера; порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера; условия оплаты труда руководителя Организации

1.4. Оплата труда работников Организации устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат стимулирующего характера;

перечня видов выплат компенсационного характера;

согласования с профсоюзным комитетом Организации.

1.5. Условия оплаты труда работников, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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

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

1.8. Месячная заработная плата работников Организации, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем Организации, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель Организации, самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими

изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы работников Организации, отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников Организации, (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 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Размер фонда оплаты труда Организации определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times H \times Д, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда Организации;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество обучающихся в Организации на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, которая рассматривается на Совете Организации.

3.2. При определении доли фонда оплаты труда учитывается наличие детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда Организации состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом и определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_п + \text{ФОТ}_пр, \text{ где:}$$

ФОТ₀ – фонд оплаты труда Организации;

ФОТ_п – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

4.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера, стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_п = \text{ФОТ}_п(б) + \text{ФОТ}_п(с) + КВ, \text{ где:}$$

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп (б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп (с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

4.2.1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности, компенсационная выплата специалистам, работающим в сельской местности. Доплаты и надбавки устанавливаются педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей в рамках базовой части фонда оплаты труда.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

- проверка письменных работ;
- заведование кабинетами;
- заведование пришкольным участком;
- заведование мастерскими;
- кружковая работа;
- руководство методическими объединениями;
- организация внеклассной работы;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся.

Предложение по персональному списку на установление доплат и надбавок педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей предоставляются руководителю Организации членами тарификационной комиссии в письменном виде с подробным обоснованием для рассмотрения и издания приказа два раза в год, во время тарификации.

Состав тарификационной комиссии назначается приказом руководителя Организации. Комиссия носит согласовательный характер. В период между тарификациями установление доплат и надбавок педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей производится в соответствии с данным положением по решению сторон. Все доплаты и надбавки осуществляются в пределах финансовых средств базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала.

Основным условием установления доплат и надбавок педагогическому персоналу является добросовестное выполнение работником своих обязанностей во время неаудиторной (внеурочной) деятельности. Предложения членов тарификационной комиссии не соответствующие реальному состоянию дел по тому или иному работнику могут быть отклонены руководителем Организации.

Количество доплат и надбавок зависит от конкретного вклада работника во время неаудиторной (внеурочной) деятельности и не зависит от стажа работы и квалификации работника.

Виды и показатели доплат и надбавок педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности представлены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Часы внеурочной деятельности Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся в Организации по следующей формуле:

$$Двн = Стп * Ук * Ч, \text{ где:}$$

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество обучающихся в классе (группе);

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов).

4.3. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера и определяется по формуле:

$$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр (б)} + \text{ФОТпр (с)} + \text{КВпр}, \text{ где:}$$

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр (б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр (с) – стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, отраженные в приложении № 1 к настоящему Положению.

5. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательной Организации

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа» как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя и на сумму расходов, на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей по следующей формуле:

$$(\text{ФОТп (б)} - \text{НВ}) \times 245$$

Стп = _____, где:

$$(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} + \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 365$$

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп (б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

ДК – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

а1 – количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 – количество учащихся в третьих классах;

а11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.2. Максимальная учебная нагрузка в учебном плане не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренным порядком Организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования».

5.3. В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

5.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета. Конкретная величина коэффициента определяется с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предметов, рассматривается на Совете Организации и утверждается приказом директора.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной Организации может определяться на основании: участия предмета в государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) в том числе: в форме и по материалам единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее – ОГЭ), других формах независимой аттестации;

дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфики образовательной программы Организации, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

6. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

6.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

O – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета (по всем предметам в школе – 1,0):

6.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учётом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы – 2,0.

6.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, но не выше, чем средняя наполняемость классов по школе на учебный год. При этом заработная плата, начисленная за часы обучения на дому, увеличивается на 20 %.

6.4. При дистанционном обучении детей-инвалидов базовой школы на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое дистанционное обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок-инвалид, но не выше, чем средняя наполняемость классов по школе на учебный год. При этом заработная плата, начисленная за часы дистанционного обучения, увеличивается на 20 %.

При дистанционном обучении детей-инвалидов на дому из других образовательных учреждений заработная плата педагогов, осуществляющих такое дистанционное обучение, определяется исходя из средней наполняемости количества детей в классе, фактически сложившейся в базовой школе на 1 января и на 1 сентября соответственно, но не выше, чем средняя наполняемость классов по школе на учебный год, а заработная плата, начисленная за часы дистанционного обучения, увеличивается на 20 %.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Положением об оплате труда работников Организации, предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

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

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается Организацией, с учетом обеспеченности выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему

коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

7.1.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

7.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Организации, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

7.2. Положение об оплате труда работников Организации, предусматривает установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;

стимулирующая выплата молодому педагогу в размере 3 000 рублей.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

7.2.1. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы всем работникам Организации, рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание районных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, а именно:

-за пропаганду чтения среди учащихся 1-11 классов в размере до 1500 рублей;

-за обеспечение кассовой и финансовой дисциплины, своевременная сдача всех видов отчетности и налоговых деклараций в размере до 8500 рублей;

-за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства в размере до 8000 рублей;

-за работу с сайтами, www.bus.gov.ru, диалог и т.д. в размере до 5500 рублей;

-за координацию работы в системе «Сетевой Город. Образование» в размере до 5000 рублей;

- за качественную организацию общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического, родительского самоуправления, совет Школы и т.д.) в размере до 5000 рублей;
 - за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Организации в размере до 7500 рублей;
 - за разработку и реализацию планов закупок, планов-графиков, осуществление подготовки и проведения аукционов и торгов, размещение отчетов по осуществленным закупкам выполнение функций контрактного управляющего, работу с сайтом www.zakupki.gov.ru: в размере до 10500 рублей;
 - за сложность и напряженность выполняемой работы, особый режим в размере до 6000 рублей;
 - за обеспечение санитарно-гигиенических условий на территории и в помещениях школы в размере до 4500 рублей;
 - за ведение кадровой работы в размере до 6500 рублей;
 - за качественную работу по составлению меню-требований, дополнительной документации кладовщика в размере до 7500 рублей;
 - за безопасную перевозку детей в размере до 4000 рублей.
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей для педагогического персонала, а именно:
- за выполнение обязанностей секретаря педсовета, Совета школы в размере до 3500 рублей;
 - за формирование расписания учебных занятий и внесение в него изменений в размере до 6500 рублей;
 - за подготовку оборудования (приборы, технические средства обучения) для проведения лабораторных работ в размере до 2500 рублей;
 - за почетное звание в сфере образования «Заслуженный учитель Кубани» в размере :1500 рублей;
 - за почетное звание в сфере образования «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», в размере : 1500 рублей;
 - за имеющиеся государственные награды в сфере образования «Грамота министерства образования и науки Российской Федерации» в размере : 1000 рублей
 - за техническое обеспечение и создание условий для участия, педагогических работников в краевых и региональных, вебинарах в размере до 1500 рублей;
 - за организацию работы по возрождению духовных, исторических, военно-патриотических традиций кубанского казачества в размере до 1500 рублей;
 - за организацию работы, связанной с обеспечением рабочего процесса- дистанционного обучения, сайта Navigator в размере до 2500 рублей;
 - за творческий подход к проведению занятий по кубановедению в размере :1000 рублей;
 - за организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет образовательного учреждения в размере до 2500 рублей;
 - за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства в размере до 5000 рублей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 200 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

7.2.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

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

7.2.3. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам Организации, выполняющим функции классного руководителя.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя – из расчета 4000 (четыре тысячи) рублей в месяц в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику. А также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, согласно постановления администрации муниципального образования Щербиновский район 26 июля 2021 года № 476 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Щербиновский район от 29 января 2019 года № 44 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Щербиновский район».

Стимулирующая выплата устанавливается исходя из количества классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

7.2.4. Стимулирующая выплата молодому педагогу в размере 3 000 рублей осуществляется в течение трех лет со дня его трудоустройства в Организацию.

Доплата производится с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа) ежемесячно, на основании приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 29 декабря 2018 года № 4720 «Об утверждении поправочных коэффициентов к нормативам финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативам подушевого финансирования расходов) общеобразовательных организаций», о внесении изменения в приказ министерства образования и науки Краснодарского края от 01 апреля 2014 года № 1597 «Об утверждении адаптационного коэффициента, учитывающего специфику воспитания детей (деятельность по квалификационной коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников и количество групп в организации) в дошкольных группах в общем объеме субвенций муниципальным образованиям» и признании утратившими силу некоторых приказов министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края».

7.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 7.1.2, 7.2.1 и 7.2.3 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

7.4. Отдельным категориям работников Организации, могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

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

7.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя Организации, с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Оплата труда работников Организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- 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;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

8.1.1. Выплаты работникам Организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель Организации принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

8.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Организации при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Организации, в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.1.5. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

Данная выплата не образует новый оклад и не учитывается при исчислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.1.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8.1.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет: за первые два часа работы - не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными и иными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

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

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Организации, без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

9. Порядок и условия премирования работников Организации

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Организации, устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда.

9.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником Организации, 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;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника Организации по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

9.1.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам Организации, одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Щербиновский район;

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Щербиновский район.

9.1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

выплата за высокие показатели результативности;

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год. Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

9.2. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

9.3. Показатели премирования работников Организации отражены в приложении № 3 к настоящему положению.

10. Прочие выплаты

10.1. *Юбилей* - это денежное вознаграждение, которое может выплачиваться работникам Организации при наличии фонда оплаты труда в связи с юбилейными датами рождения при достижении работниками пенсионного возраста (для женщин -55 лет, для мужчин-60 лет) одновременно в размере 5000 рублей.

10.2. *Материальная помощь* - это единовременный вид финансовой поддержки, предоставляемый работнику по его заявлению в экстренных случаях и в связи с мотивированными материальными затруднениями, при наличии экономии фонда оплаты труда. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Организации. Максимальным размером материальная помощь не ограничивается.

11. Оплата труда руководителя Организации и его заместителей

11.1. Заработная плата руководителя Организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.2. Должностной оклад руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

$$O_p = O_{срп} \times K_1 \times K_2, \text{ где:}$$

O_p - должностной оклад руководителя Организации определяется трудовым договором, устанавливается исходя из коэффициента кратности по отношению к средней заработной плате педагогических работников, возглавляемой им Организации с округлением до целого рубля в сторону увеличения, и составляет до пяти размеров указанной средней заработной платы и

группы оплаты труда руководителей Организаций, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс.

Осрп - расчётный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс рассчитывается путем деления суммы, направленной Организацией на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности работников основного персонала учреждения на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

K1 - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей Организаций (1,8 - численность учащихся от 501 до 1 000 человек).

K2 - коэффициент кратности Организации устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Щербиновский район (далее - управление образования) и определяется с учетом:

социальной значимости Учреждения или общественной значимости результатов ее деятельности;

объема и качества оказываемых Учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами Организации.

11.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Организации (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников может быть увеличен по решению управления образования, в отношении руководителя, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый управлением образования.

Условия оплаты труда руководителя, его заместителей могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Организации.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

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

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

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работникам Организации.

11.5. Управление образования в утверждаемом им порядке устанавливает руководителю Организации, выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Организации по решению управления образования может быть установлен рост средней заработной платы работников

Организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Щербиновский район.

11.6. Руководителю Организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления образования с учетом показателей деятельности Организации, выполнения муниципального задания.

11.7. Должностные оклады заместителей руководителя Организации устанавливаются в размере 80% от оклада руководителя и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностные оклады заместителей руководителя определяются трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников Организации и составляют до 5 размеров указанной средней заработной платы.

11.8. С учетом условий труда руководителю Организации и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

11.9. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Организации, установленными управлением образования.

Премирование руководителя Организации, рекомендуется осуществлять в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год.

Размеры премирования руководителя Организации, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются управлением образования в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Организации.

11.10. Руководителю Организации может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда Организации. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяются управлением образования.

11.11. Информация, о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Организации, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования Щербиновский район в пункте меню «Информация о средней заработной плате в соответствии со статьей 349.5 ТК РФ», в ведении управления образования, не позднее 15 мая года, следующего за отчетным периодом.

В целях своевременного размещения информации руководитель обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных управлению образования не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование Организации, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителей и их среднемесячная заработная плата (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

Указанная информация может по решению управления образования размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Организации.

При этом в составе размещаемой на официальном сайте информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя Организации и его заместителей осуществляется на основании их письменных согласий.

12. Штатное расписание

12.1. Штатное расписание Организации формируется и утверждается руководителем Организации с согласованием управления образования в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

12.3. В штатном расписании указываются должности работников, 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, зачисленным на штатные должности.

12.4. Численный состав работников Организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образования.

Директор
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа
№ 1 им. Ляпидевского муниципального
образования Щербиновский район



Л.В.Гарькавая

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа № 1
им. Ляпидевского
муниципального образования
Щербиновский район
станция Старощербиновская

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
(базовые должностные оклады), базовые ставки заработной
платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым
окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы должностей
работников МБОУ СОШ № 1 им.Ляпидевского
муниципального образования Щербиновский район

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
1	2	3
1	Должности педагогических работников	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 8 472 рубля	
1.1	2 квалификационный уровень: Педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования	0,08
1.2	3 квалификационный уровень: Педагог-психолог	0,09
1.3	4 квалификационный уровень: Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	0,10
2	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5 823 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: Секретарь-машинистка	0,00
3	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5 823 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: Лаборант, техник-электрик	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: Заведующий хозяйством	0,04
4	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 6 405 рублей	

4.1	1 квалификационный уровень: Специалист по охране труда, бухгалтер, экономист, электроник	0,00
Перечень общих профессий рабочих		
Общие профессии рабочих первого уровня		
5.1	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5 629 рубля	
	1 квалификационный уровень: Дворник	0,00
5.2	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5 726 рублей	
	1 квалификационный уровень: Кухонный рабочий, уборщик производственных и служебных помещений, сторож	0,00
Общие профессии рабочих второго уровня		
5.3	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5 919 рубля	
	1 квалификационный уровень: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,00
5.4	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 6 019 рублей	
	1 квалификационный уровень: Повар	0,00
5.5.	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы 6 598 рублей	
	3 квалификационный уровень Водитель автомобиля	0,00

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к должностному окладу заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.

- Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Щербиновский район от 16.01.2019 № 6 и утвержденным штатным расписанием.

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа
№ 1 им. Ляпидевского муниципального
образования Щербиновский район



Л.В.Гарькавая

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 1 им.Ляпидевского
муниципального образования Щербиновский район
станция Старощербиновская

**Виды и показатели
доплат и надбавок педагогическому персоналу, осуществляющему
учебный процесс за дополнительные виды работ, относящиеся к
неаудиторной (внеурочной) деятельности**

№ п/п	Показатели	Сумма (руб.)
1	2	3
1.	За проверку письменных работ математика, русский язык, алгебра, алгебра и начало анализа, начальные классы (русский язык, математика), (за 1 ученика)	10,00
2.	Литература (5-11 класс), иностранный язык, геометрия (за 1 ученика)	5,00
3.	Физика, география, химия, история, биология, оружающий мир, черчение (за 1 ученика)	2,00
4.	За кружковую работу:- при нагрузке 1 час в неделю; - при нагрузке 2 часа в неделю и т.д.	250,00 500,00
5.	За заведование учебно-опытным участком, учебным садом (в 1 и 4 учебных четвертях)	2000,00
6.	За организацию воспитательной работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени	До 2000,00
7.	*За кружковую работу ФГОС	S = Стп*Ук*Ч

* Часы внеурочной деятельности ФГОС оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся в Организации по следующей формуле:

$Двн = Стп * Ук * Ч$, где:

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе);

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов).

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа
№ 1 им. Ляпидевского муниципального
образования Щербиновский район



Л.В.Гарькавая

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 1 им. Ляпидевского
муниципального образования Щербиновский район
станция Старощербиновская

№ п/п	Показатели	Баллы
Критерий 1. Высокие результаты учебных достижений обучающихся		
1.1	Результативность аттестации учащихся (по итогам четверти, полугодия, года) Успеваемость: 100%; 95% Качество знаний: 50-60%; 40-50%; 30-40%	2 1 3 2 1
1.2	Отсутствие неуспевающих выпускников: на ступени начального общего образования; - основного общего образования; - среднего (полного) общего образования	10
1.3	Позитивная динамика успеваемости учащихся - <u>Для учителей начальной школы</u> по математике и русскому языку; - <u>Для учителей предметников</u> в течение указанного периода (четверть, полугодие, год) в классах, где работал учитель; - <u>Для классного руководителя</u> (положительная динамика по классу)	2 2 2
	качество результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников 9, 11 классов: средний балл по экзамену (математика) ЕГЭ: от 44,0 до 42,5; от 42,6 до 44,4; от 44,5 до 47,9; 48,0 и более	1 2 3 4
	средний балл по экзамену (русский язык) ЕГЭ: от 51,5 до 52,5; от 52,6 до 54,4; от 54,5 до 57,9; 58,0 и более	1 2 3 4
	все выпускники 9 классов получили удовлетворительные результаты на экзамене,	2

	проводимом ТЭК по предмету, преподаваемому учителем	
	все выпускники 11 классов получили удовлетворительные результаты ЕГЭ по предмету, преподаваемому учителем	2
	средний балл по экзамену, проводимому ТЭК для выпускников 9 классов, выше среднекраевого показателя	2
	средний балл по ЕГЭ выпускников 11 классов выше среднекраевого показателя	2
1.4	Качество результатов контрольно-диагностических работ (школьных, муниципальных, региональных): успеваемость: 100%; качество: 50% и более; 30-50%	3 3 2

Критерий 2. Высокие результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебному предмету

2.1	<p>Достижения учащихся в этапах Всероссийской олимпиады школьников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка участников школьного этапа предметной олимпиады не менее 50% от обучающихся данной категории участников; - подготовка победителей муниципального уровня; - подготовка призеров муниципального уровня; - подготовка участников краевого уровня; - подготовка призеров краевого уровня; - подготовка победителей краевого уровня; - подготовка победителей и призеров федерального, международных уровней 	2 3 2 3 4 5 10
2.2	<p>Достижения учащихся (хотя бы одного) или команды учащихся в очных турах олимпиад (кроме п. 2.1), спортивных конкурсах в очных, очно-заочных курсах, интеллектуальных, творческих, проектных фестивалях, выставках:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка участников муниципального уровня; - подготовка призеров муниципального уровня; - подготовка победителей муниципального уровня; - подготовка призеров краевого уровня; - подготовка победителей краевого уровня; - подготовка призеров и победителей межрегионального, федерального и международных уровней 	1 2 3 4 5 10
2.3	Высокое качество проведения предметной недели с участием 90-100% обучающихся	5

Критерий 3. Создание учителем условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта

3.1	<p>Качественная подготовка и проведение внеклассных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень; - школьный уровень; - классные мероприятия 	<p>3 2 1</p>
3.2	<p>Благоприятный психологический климат в классе, заключающийся в совокупности следующих условий в период классного руководства учителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие в классе учащихся, имеющих правонарушения и совершивших преступления; - отсутствие в классе учащихся, нарушивших Закон Краснодарского края № 1539-КЗ 	<p>1 1</p>
3.3	<p>Активное участие учащихся в конкурсе «Класс – лидер»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель конкурса 	<p>1 2</p>
3.5	<p>Работа учителя по обучению и воспитанию на основе историко-культурных традиций кубанского казачества в классах казачьей направленности (показатель для классного руководителя ил наставника класса)</p>	<p>1</p>
3.6	<p>Работа учителя по пропаганде здорового образа жизни и организации спотивно-массовой занятости учащихся, в том числе участием во Всекубанской спартакиаде школьников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - система работы по пропаганде здорового образа жизни; - занятость не менее 75% учащихся класса в спортивных секциях, кружках, в том числе во Всекубанской спартакиаде школьников 	<p>2</p>
3.7	<p>Организация туристско-экскурсионной работы (группа не менее 15 человек):</p> <ul style="list-style-type: none"> - за пределы населенного пункта; - за пределы района; - за пределы края 	<p>1 5 5</p>
3.8	<p>За работу с автоматизированной системой управления сферой образования «Сетевой город»</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременное заполнение системы 	<p>10</p>
3.9	<p>Работа учителя по популяризации правильного питания и организации горячего питания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - охват учащихся класса горячим питанием не менее 100% 	<p>2</p>
3.10	<p>Увеличение численности учащихся, участвующих в мероприятиях (акции, инициативы) социальной направленности (развитие движения «новые тимуровцы», волонтерство, помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам</p>	<p>1</p>
3.11	<p>Реализация социальных проектов:</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> - формирование практических навыков трудового обучения школьников, проектирование предпринимательской деятельности учащихся; - развитие школьного музея, кабинета ОПК, кубановедения; - благоустройство территории, пришкольного участка и теплиц в том числе уход за памятниками и др.; - издание школьной газеты (периодического издания), работа школьного радио, ТВ-студии, агитбригады, команды КВН 	1 1 1 1
3.12	<p>Активное участие учащихся в самоуправлении класса школы, подтвержденное результатами конкурсов «Лидер ученического самоуправления», «Модель ученического самоуправления», «Ученик года», «Лучший казачий класс» и аналогичных:</p> <ul style="list-style-type: none"> - призеры муниципального этапа; - призеры регионального уровня; - призеры Всероссийского уровня 	2 4 10
Критерий 4. Повышение уровня педагогического мастерства		
4.1	Повышение квалификации на курсах повышения квалификации (удостоверение) (72 часа, в т.ч. на краткосрочных)	3
4.2	<p>Профессиональная активность и результативность участия в профессиональных конкурсах проводимых в отрасли образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель и призеры школьного уровня; - победитель и призеры муниципального уровня; - победитель и призеры краевого уровня; победитель и призеры федерального уровня 	2 3 5 10
4.3	<p>Участие в работе экспертных и творческих групп по разработке программ развития, авторских программ, методических материалов, при аккредитации образовательных учреждений, участие в составе жюри предметных олимпиад и конкурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень 	2 3 4
4.4	Работа в качестве тьютора муниципального уровня	4
4.5	<p>Презентация собственной методической системы, педтехнологий, проведение мастер-классов, выступления на научно-методических мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень; - муниципальный уровень; - краевой уровень 	2 3 5
4.6	Публикации в научно-педагогической прессе краевого и федерального уровней, на личном сайте педагога	2

Критерий 5. Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе создания и использования образовательной среды кабинета

5.1	Системное использование в образовательном процессе предметно-развивающей среды учебного кабинета средствами обновляемых информационных стендов (самостоятельно созданных учителем, в том числе с привлечением учащихся)	3
5.2	Эффективность и результативность использования новых цифровых образовательных ресурсов, ИКТ технологий: средняя; оптимальная; высокая	1 2 3
5.3	Демонстрация высокого уровня образовательного процесса на основе эффективного использования дидактических материалов, в т.ч. созданных самостоятельно и с привлечением учащихся	5
5.4	Создание оптимальных условий и требований норм СанПин, эстетичное оформления кабинета: средние; оптимальные; высокие	2 3 4

Критерий 6. Результаты общественной деятельности педагога

6.1	Ведение школьной документации (ведение протоколов совещаний, ШМО, РМО, педсоветов)	2
6.2	Общественные поручения (работа в общественных объединениях и комиссиях, в социально-значимых делах)	3
6.3	Администрирование школьного сайта, его страниц	2
6.4	Разовые вознаграждения За значительный вклад в развитие образования: - школьный уровень; - муниципальный уровень; - краевой уровень	2000 руб. 3000 руб. 5000 руб.

Критерий 7. За организацию и кратчайшие сроки проведения занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в период сложной санитарно-эпидемиологической обстановки, вызванной новой коронавирусной инфекцией (COVID-2019)

7.1	Ведение уроков согласно нагрузке учителя: - 1 - 5 часов – 3 балла - 6 - 9 часов – 5 баллов - 10 - 15 часов – 7 баллов - 16 - 20 часов – 8 баллов	3 5 7 8
-----	--	------------------

	- 21 – 25 часов – 9 баллов - 26 часов и выше – 10 баллов	9 10
7.2	Проверка письменных работ согласно нагрузке учителя: - 1 - 5 часов – 3 балла - 6 - 9 часов – 5 баллов - 10 - 15 часов – 7 баллов - 16 - 20 часов – 8 баллов - 21 – 25 часов – 9 баллов - 26 часов и выше – 10 баллов	3 5 7 8 9 10
7.3	Работа классного руководителя в рамках дистанционного взаимодействия с учащимися, родителями, учителями-предметниками: Классные руководители 1-11 классов	10
Условия для снятия стимулирующих выплат		
7.4	Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога	-10%
7.5	Наличие дисциплинарного взыскания	-10%

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа
№ 1 им. Ляпидевского муниципального
образования Щербиновский район
станция Старощербиновская



Л.В. Гарькавая