

Приложение № 2
к коллективному договору на 2020-2023 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МБОУ СОШ №24 им.кавалера
ордена Мужества Е.Лазарева
с. Александровка МО Ейский район


Железняк Н.В.
«03» февраля 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ №24
им.кавалера ордена Мужества
Е.Лазарева с. Александровка
МО Ейский район



Захарова Е.П.
«03» февраля 2020 г.

Положение
об оплате труда работников МБОУ СОШ №24 им. кавалера
ордена Мужества Е. Лазарева с. Александровка МО Ейский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя школа №24 имени кавалера ордена Мужества Евгения Лазарева села Александровка муниципального образования Ейский район (далее – Организация), разработано с учетом положений:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;
- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»;
- Закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года №2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

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

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

- постановления администрации муниципального образования Ейский район от 18 апреля 2016 года №157 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район» (далее постановление от 18 апреля 2016 года №157).

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

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

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

настоящего Положения;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

1.5.Размеры должностных окладов по всем имеющимся в штате должностям работников устанавливаются в соответствии с постановлением от 24 апреля 2015 года №268, по отраслевым должностям в соответствии с постановлением от 18 апреля 2016 года №157.

Положение предусматривает фиксированные размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных, фиксированные размеры выплат стимулирующего характера.

1.6. Положение не содержит условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении:

действующего законодательства;

размеров базовых должностных окладов, ставок заработной платы;

наименований, условий и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

порядка премирования работников;

условий оплаты труда руководителя и его заместителей;

наименований, условий и размеров иных выплат работникам.

1.8. Установить, что размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы, указанные в настоящем Положении, индексируются в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Ейский район.

1.9. Руководитель Организации несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и локальным нормативным актом организации, а также за достижение организацией ежегодных значений соответствующих показателей «дорожной карты» для работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется исходя из объема субсидий, выделенных на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке, и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников Организации состоит из фонда оплаты труда работников основного персонала и фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала.

2.2. Основной персонал организации – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Организации целей деятельности этой Организации.

Основным персоналом Организации являются педагогические работники.

Номенклатура должностей педагогических работников Организации утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года №678.

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

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

Перечень должностей по каждой группе персонала Организации установлен в приложении 1 к настоящему Положению.

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

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

3. Общие принципы оплаты труда работников

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

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

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

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

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной

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

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

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

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

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

3.9. Каждому работнику Организации в срок до 12 числа месяца, следующего за расчётным, выдаётся расчётный листок по оплате труда под роспись.

Форма расчётного листка по оплате труда установлена в приложении 2 к настоящему Положению.

3.10. Размеры базовых окладов (должностных окладов) по должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих и размеры повышающих коэффициентов установлены постановлениями администрации муниципального образования Ейский район от 24 апреля 2015 года №268 «О совершенствовании отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район», от 18 апреля 2016 года №157 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления

образованием администрации муниципального образования Ейский район».

3.11. Размеры базовых ставок заработной платы, базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням по должностям работников Организации, установлены в приложении 3 к настоящему Положению.

3.12. В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления в силу указанного закона в должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включён размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

4. Особенности оплаты труда работников

4.1. Всем педагогическим работникам Организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой должности.

Продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601.

4.2. Норма часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается по следующим должностям педагогических работников: воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, учитель-дефектолог, учитель-логопед.

Размеры ставок заработной платы за календарный месяц по этим должностям определяются исходя из фактически установленного объема педагогической работы в неделю.

4.3. В рабочее время педагогических работников, определенное в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601, включается воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами

воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

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

4.5. Оплата труда работников Организации производится в соответствии с режимом рабочего времени и времени отдыха, установленным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4.6. Учебная (педагогическая) работа, выполняемая педагогическим работником сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится с его письменного согласия.

4.7. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистам организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно – методических кабинетов), привлекаемым для педагогической работы в образовательные организации;

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

4.8. Оплата за замещение отсутствующего свыше двух месяцев педагогического работника производится путем увеличения учебной нагрузки в тарификации педагогического работника, который замещает отсутствующего работника. Внесение изменений в тарификацию производится в первый день замещения временно отсутствующего педагогического работника.

5. Особенности оплаты труда педагогических работников

5.1. Основной персонал Организации подразделяется на учителей - педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и прочих педагогических работников.

5.2. Оклад учителя состоит из 2-х частей: оклад за аудиторную деятельность и доплата за неаудиторную деятельность.

Аудиторная деятельность учителя включает проведение уроков. Неаудиторная деятельность учителя включает выполнение дополнительно возложенных на него обязанностей, которые непосредственно связаны с образовательным процессом.

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

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

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

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

где:

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

C_п - стоимость педагогической услуги;

H - количество учащихся по каждому предмету в каждом классе;

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

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

В стоимость педагогической услуги Организации, включена доплата за работу в сельской местности.

5.5. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность увеличивается на коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, а также на коэффициент, учитывающий деление класса на группы.

Размеры повышающих коэффициентов:

Для перевода недельного учебного плана в месячный применяется коэффициент перевода- 4,0 (условное количество недель в месяце);

При делении класса на две группы коэффициент $\Gamma=2$. Оклад конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2.

Для учителей, которые преподают в 10-11 классах применяется коэффициент $\Gamma=2$

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

Каждый педагог ознакамливается со своим тарификационным списком под роспись.

5.7.Педагогическим работникам Организации производится оплата следующих дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной деятельности:

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

Перечень видов дополнительных работ, относящихся к неаудиторной деятельности, и размеры выплат за каждый вид работ:

- за проверку тетрадей – от 1 до 8 часов в неделю в соответствии с приоритетностью предмета:

$$\text{Ддр} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч}, \text{ где}$$

Ддр – доплата за дополнительные виды работ;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – номинальное количество учащихся в классе;

Ч – количество часов работы в месяц, в соответствии с категорией сложности предмета определяемой учреждением самостоятельно.

От 1,5 часа до 2 часов в неделю для предметов 1 категории сложности (русский язык, литература, математика, начальные классы);

От 1 часа до 1,5 часов в неделю для предметов 2 категории сложности (химия, биология, физика);

От 0,5 часа до 1 часа в неделю для предметов 3 категории сложности (информатика, история, обществознание, география, иностранный язык, технология);

- за заведование кабинетом – до 0,5 часов в неделю по формуле:

$$\text{Ддр} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч}, \text{ где}$$

Ддр – доплата за дополнительные виды работ;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – номинальное количество обучающихся в классе (25 человек);

Ч – количество часов работы в месяц;

- за заведование элементами инфраструктуры – до 1 часа;

- за заведование МО, МС – до 1 часа в неделю по формуле:

$$\text{Ддр} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч}, \text{ где}$$

Ддр – доплата за дополнительные виды работ;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – номинальное количество учащихся в классе (25 человек);

Ч – количество часов работы в месяц;

- за внеклассную работу по предмету, экскурсионную, - до 1 часа в неделю по формуле:

$$\text{Ддз} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч} * 1,5, \text{ где}$$

Ддз – доплата за дополнительные занятия;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество охваченных учащихся (до 15 человек);

Ч – количество часов работы в месяц;

- за дополнительную работу – до 1 часа в неделю;

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

$$\text{Двн} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч}, \text{ где}$$

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе);

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

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

5.8. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладу, устанавливаются к окладу педагогического работника за аудиторную деятельность.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя определяется путем деления оклада (включая оклад за аудиторную деятельность и доплаты за неаудиторную деятельность) отсутствующего учителя, установленного в тарификации, на количество часов в месяц, установленных отсутствующему учителю по тарификации.

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

5.11. На установленный размер почасовой оплаты труда могут начисляться стимулирующие выплаты (за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, выслугу лет) и компенсационные выплаты (за работу в сельской местности, специфику).

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

6.2.В Организации предусмотрен следующий перечень стимулирующих выплат:

- выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, и награждение почетным знаком;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- стимулирующая выплата молодым педагогам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии.

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

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

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

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

Размеры выплат:

- 15 % - при наличии высшей квалификационной категории;
- 10 % - при наличии первой квалификационной категории.

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

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

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

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

Продление выплаты на следующий календарный год оформляется приказом руководителя Организации.

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

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

15% - доктор наук.

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

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

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

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

6.2.6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам любой категории персонала с учетом критериев оценки профессиональной деятельности, установленных настоящим Положением для каждой категории работников.

Перечень, размеры и критерии выплат установлены в приложении 4 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не выплачиваются в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины, внутреннего распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности;

- невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя Организации;

- появления на рабочем месте в состоянии наркотического и алкогольного опьянения;

- наличия обоснованных жалоб, поступивших от родителей детей;

-наличия дисциплинарного взыскания.

6.2.7. Стимулирующая выплата молодым педагогам в возрасте до 35 лет, являющимся выпускниками образовательных организаций среднего профессионального или высшего образования и трудоустроившегося по основному месту работы в Организацию в течение года со дня окончания образовательной организации в размере 3000 рублей в месяц.

Выплата устанавливается приказом руководителя и производится молодому педагогу ежемесячно с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

Указанная выплата осуществляется в течение 3 – х лет со дня трудоустройства молодого педагога.

6.3. Перечень обязательных выплат стимулирующего характера.

В пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания, предоставленных Организации, отдельным категориям работников гарантированы следующие выплаты стимулирующего характера.

6.3.1. Дополнительное стимулирование отдельных категорий работников, предусмотренное Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»

6.3.1.1. В размере 3000 рублей (отдельным категориям работников) по следующим штатным должностям работников:

а) учителя;

б) другие педагогические работники (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности);

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

6.3.1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам в размере 3000 рублей (отдельным категориям работников) по штатным должностям и в порядке, предусмотренным постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 26 февраля 2014 года №153 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район».

6.4. Выплаты, указанные в пункте 6.3.1 устанавливаются работникам в размере 3000 рублей в месяц за норму рабочего времени на ставку заработной платы по основному месту работы или по основной должности на основании приказа руководителя Организации.

Указанные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы или по основной должности.

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

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

6.5. Выплаты доплат, указанных в пункте 6.3.1, являются составной частью заработной платы работника и производятся в сроки, установленные в Организации для выплаты заработной платы.

6.6. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, которые выполняют функции классного руководителя. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство - 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 14 учащихся. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся.

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

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

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

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

заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, учителю физкультуры – 2000 рублей;
педагогу-психологу – 1000 рублей.

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

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

Предельный размер выплаты одному педагогическому работнику в одном учреждении не может превышать указанных выше размеров.

6.8. Все выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа руководителя Организации и выплачиваются ежемесячно.

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

6.10. Стимулирующие выплаты за квалификационную категорию, выслугу лет, ученую степень, почетное звание устанавливаются в первоочередном порядке.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников Организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере путем установления компенсационных выплат.

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

7.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% к окладу (должностному окладу).

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

Выплаты устанавливаются приказом руководителя Организации по конкретным рабочим местам на период действия проведенной оценки труда и начисляются только за время фактической занятости на этих местах.

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

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

7.1.2.В Организации предусмотрены следующие компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, для работников любой категории персонала:

при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);

при совмещении профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ);

при расширении зоны обслуживания (ст. 151 ТК РФ);

при увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);

при выполнении сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ);

при выполнении работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

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

7.1.3.Для сторожей, время работы которых выходит за пределы установленной нормальной продолжительности рабочего времени, приказом руководителя Организации устанавливается суммированный учет рабочего времени в часах. Учетный период равен одному календарному году.

Нормальная продолжительность рабочего времени сторожей в месяц соответствует ежемесячной норме рабочего времени по производственному календарю пятидневной рабочей недели в часах.

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

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

7.1.5.Выполнение работниками работы в ночное время оплачивается в повышенном размере – 35% часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.1.6.Все выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании приказа руководителя Организации и выплачиваются ежемесячно.

Каждая компенсационная выплата устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) работника Организации без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов.

7.1.7.Специалистам, перечень которых определен в приложении 5, устанавливается выплата за работу в Организации, расположенной в

сельской местности, в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8. Порядок и условия премирования

Премирование работников муниципальных образовательных организаций является одним из видов выплат стимулирующего характера и производится в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

8.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

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

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

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

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

8.1.4. При назначении премии учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

8.2. Единовременные премии.

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

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

8.2.1. Единовременные премии могут выплачиваться:

за выполнение особо важных и срочных работ;

за внедрение в работу достижений науки и передовых методов труда;

при награждении работников почетными грамотами, знаками отличия, ведомственными и государственными наградами, присвоении почетных званий.

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

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

Единовременная премия отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

9. Прочие выплаты

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

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

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

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

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

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

10. Оплата труда руководителя Организации

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

10.2. Размер должностного оклада руководителя Организации определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 18 апреля 2016 года №157, в кратности, установленной распоряжением начальника управления образованием от 1 января 2016 года №1-р «Об утверждении критериев и коэффициентов кратности для установления должностных окладов руководителей образовательных организаций муниципального образования Ейский район».

10.3. Стимулирующие выплаты руководителю Организации устанавливаются работодателем на основании Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных организаций муниципального образования Ейский район, утвержденного распоряжением начальника управления образованием администрации муниципального образования Ейский район от 1 января 2016 года №01/1-р «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных организаций муниципального образования Ейский район».

11. Штатное расписание

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

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

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

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
 к Положению об оплате труда
 работников МБОУ СОШ № 24
 им. кавалера ордена Мужества
 Е.Лазарева с. Александровка
 МО Ейский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей организации

№ пп	Наименование должностей
1	2
1	Административно – управленческий персонал
1.1.	Директор
1.2.	Заместитель директора
2	Педагогический персонал
2.1.	Педагог дополнительного образования
2.2.	Педагог-психолог
2.3.	Социальный педагог
2.4.	Учитель
3	Учебно – вспомогательный персонал
3.1.	Библиотекарь
3.2.	Делопроизводитель
3.3.	Электроник
3.4.	Экономист
3.5.	Заведующий хозяйством
	обслуживающий персонал, участвующий в реализации образовательных программ
3.6.	Дворник
3.7.	Уборщик служебных помещений
	обслуживающий персонал, не участвующий в реализации образовательных программ
3.8.	Водитель автомобиля (водитель мототранспортного средства)
3.9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.10.	Сторож

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 24
им. кавалера ордена Мужества
Е.Лазарева с. Александровка
МО Ейский район

ФОРМА
расчетного листка по заработной плате

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 24
им. кавалера ордена Мужества
Е.Лазарева с. Александровка
МО Ейский район

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы с учётом повышающего коэффициента, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
3	Педагог-психолог	8856	0,09	9654
2	Педагог дополнительного образования	8856	0,08	9565
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»				
1	Делопроизводитель	5725	----	5725
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
2	Заведующий хозяйством	5821	0,04	6054
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1	Экономист, электроник	6403	---	6403
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»				
1 – 1, 2, 3, разряды по ЕТКС	Дворник, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию	5725	---	5725
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»				
8	Водитель автомобиля	6597	---	6597
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»				
	Библиотекарь	6052	---	6052

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 24
им. кавалера ордена Мужества
Е.Лазарева с. Александровка
МО Ейский район

**Критерии оценки результативности
и качества труда работников**

Критерии руководителя и заместителя руководителя школы.

Показатели	Баллы
Создание современных и безопасных условий обучения в ОУ	
Меры по обеспечению безопасности учреждения и учебного процесса: отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине школы;	3
отсутствие предписаний контролирующих органов, не требующих больших финансовых вложений;	3
Наличие лицензированного медицинского кабинета.	2
Оснащенность спортивного зала в соответствии с требованиями СанПин.	0,5
Наличие оснащенного кабинета по ПДД;	2
Наличие оформленной транспортной площадки	2
Оснащенность кабинета информатики в соответствии с требованиями СанПин.	0,5
Обеспеченность учебниками в школьной библиотеке: от 60% до 90%	2
от 91 до 100%	5
Состояние школьной библиотеки, наличие читального зала или условий для самостоятельной работы обучающихся	2
Наличие подключенной линии Интернет в библиотеке	3
Оснащенность общеобразовательного учреждения интерактивным оборудованием и компьютерной техникой:	
компьютерной техникой (12.6 чел. на единицу)	3
ММК (53 чел. на единицу)	3
ИАД (159 чел. на единицу)	3
Точки доступа в Интернет:	
две точки	1
более двух точек	2
отдельная точка для бухгалтерии	2
Наличие локальной информационной (вычислительной) сети школы, связывающей компьютерные классы, административные ресурсы и др.:	

более 10 компьютеров	1
все компьютеры	4
Формирование имиджа ОУ	
Наличие единой школьной формы и ее соблюдение всеми учащимися ОУ.	5
Издание газеты в образовательном учреждении: один раз в четверть	3
Наличие публикаций, информации об ОУ в СМИ (за каждую): муниципального уровня	1
краевого уровня	2
федерального уровня	3
Привлечение телекомпаний для освещения школьных событий.	2
Публичный отчет учреждения перед общественностью (родителями) 2 раза в год (декабрь, июнь).	3
Управление процессом обеспечения питания	
Отсутствие жалоб на качество организации питания.	2
Отсутствие замечаний по итогам проверок организации питания.	2
Организация общественного контроля (не менее 1 раза в месяц).	2
Организация родительской платы за питание не менее 20 рублей в день.	3
Организация диетического питания.	3
Активное участие в программе «Школьное молоко».	3
Обеспечение питанием не менее 100%.	5
Управление формированием интеллектуальных ресурсов	
Создание новых методических и дидактических материалов, зарегистрированных ИМЦ (за каждый), опубликованных в предметных газетах и журналах.	3
Организация работы по формированию и функционированию базы данных АРМ-директор (АРМ - школа).	5
Управление процессом кадрового обеспечения	
Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (образовательный ценз: село-83%, город-89%, соответствие специальности по диплому преподаваемому предмету).	3
Доля педагогов в возрасте до 35 лет не менее 10% от численности педагогического коллектива.	4
Наличие высшей категории у педагогических работников: село – 43%, город – не менее 45%.	2
Привлечение молодых специалистов за отчетный период (за каждого).	1
Качественное ведение делопроизводства и кадровой работы.	4
Обеспечение качества образования	
Положительная динамика качества знаний (за 3 года)	5
Количество учащихся, окончивших учебный год на «отлично»: свыше 5%	3
свыше 10%	5

Процент учащихся, имеющих по итогам года одну «3», менее 5%.	3
Обученность учащихся, показанная на ЕГЭ по всем предметам 100%.	8
Средний балл, набранный выпускниками 11-х классов по результатам ЕГЭ: математика – на уровне и выше среднерайонного – 45,5 свыше 55,0	3 5
русский язык – на уровне и выше среднерайонного – 62,6 свыше 70	3 5
Наличие выпускников, получивших тестовый балл выше среднекраевого (за каждый предмет): обществознание (54,9)	2
история (46,7)	2
физика (48,4)	2
химия (59,5)	2
биология (58,0)	2
география (55,8)	2
английский язык (52,6)	2
немецкий язык (38,7)	2
информатика и ИКТ (64,5)	2
литература (59,7)	2
Обученность учащихся, показанная на ГИА: 100% по обязательным предметам	5
100% предметов по выбору	3
Подтверждение годовых оценок на экзамене с участием ТЭК в 9 классе, более 90%.	3
Реализация программ дошкольного образования (наличие групп дошкольной подготовки, в том числе платных).	3
Отсутствие необучающихся по «неуважительным» причинам (в возрасте от 7 до 18 лет).	2
Отсутствие учащихся, оставленных на повторный курс обучения	2
Реализация программ коррекционно-развивающего обучения (за каждый класс).	2
Формирование и выполнение социального заказа: предоставление платных дополнительных услуг до 3-х, более 3-х.	3 5
Обеспечение сохранности контингента учащихся	
Доля выпускников 9-х классов, поступивших в 10-й класс: более 55%	6
Доля учащихся, окончивших 11 классов, от числа учащихся, поступивших в соответствующие 10-е классы (более 90%).	2
Эффективность управленческой деятельности по вопросам модернизации образования и качества образования	
Регулярное обновление сайта ОУ (не реже 2 раз в месяц).	3
Эффективное использование сети интернет, отсутствие использования	3

запрещенных сайтов.	
Качественное и своевременное заполнение таблиц электронного мониторинга на сайте КПМО.	2
Качественная организация работы по подготовке выпускников к итоговой аттестации (по результатам КДР: на начало и конец года).	3
Использование информационных коммуникативных, мультимедийных и интерактивных технологий в УВП (более 60%)	3
Проведение семинаров-практикумов в масштабе района по вопросам повышения качества образования (не менее 2 - х).	3
Эффективность работы школьной методической службы (по итогам рейтинга ИМЦ): 1 место	5
2 место	4
3 место	3
4 – 5 место	2
Обобщение педагогического опыта учителей на уровне:	за каждого
муниципальный	1
региональный	3
федеральный	5
Достижения ОУ	
Участие руководителя ОУ в конкурсе «Директор школы»:	
участники муниципального тура	2
победители муниципального тура	3
призеры краевого тура	5
Участие педагогических работников учреждения в краевом конкурсе «Учитель года Кубани» за отчетный период:	за каждого
участники муниципального тура	1
победители и призеры муниципального тура	3
призеры краевого тура	4
победители краевого тура	5
Участие педагогов в конкурсе лучших учителей в рамках ПНПО за отчетный период:	за каждого
участники	1
призеры и победители	5
Наличие педагогов – победителей (призеров) конкурсов инновационной деятельности, других профессиональных педагогических конкурсов (за каждого).	1
Организация в школе экспериментальной работы:	
краевой уровень	1
всероссийский уровень	3
Участие учащихся образовательных учреждений в краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях (кроме	

олимпиад школьников): 5 – 10% свыше 10% победители (за каждого)	1 3 5
Участие педагогов образовательных учреждений в краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях (кроме олимпиад школьников): 5 – 10% выше 10% победители (за каждого)	1 3 5
Участие в олимпиадах: победители предметных олимпиад районного уровня (за каждого) победители и призеры предметных олимпиад краевого уровня (за каждого) победители и призеры предметных олимпиад всероссийского уровня (за каждого)	1 3 4
Эффективность спортивной деятельности в ОУ в соответствии с рейтингом: 1 место 2 место 3 место 4-5 место	5 4 3 2
Результативность воспитательной работы ОУ	
Эффективность деятельности штаба воспитательной работы в соответствии с рейтингом: 1 место 2 место 3 место 4-5 место	5 4 3 2
Наличие профильных смен в лагерях дневного пребывания: 1 – 2 профиля 3 профиля 4 и более	0,5 1 2
Качественная организация летней оздоровительной кампании в течение летнего периода (лагеря дневного пребывания, досуговые, спортивные площадки): 2 месяца 3 месяца	2 3
Организация поездок в рамках краевой акции «Зовем друг друга в гости»: 1 поездка 2 и более	0,5 1
Охват учащихся в период летней оздоровительной кампании: 90% - 95%	1

96% - 100%	4
Охват учащихся дополнительным образованием, кружковой работой: от 80 до 95% от 96% до 100%	1 4
Участие учащихся в спортивных занятиях в вечернее время: от 45% до 60% свыше 60%	1 3
Снижение (отсутствие) количества учащихся, совершивших преступления и правонарушения и состоящих на учёте в ИДН (по сравнению с предыдущим годом).	3
Участие детей и подростков в детских общественных организациях свыше 60%.	3
Организация работы волонтерского отряда.	1
Организация и проведение в ОУ социальных акций: муниципальные краевые всероссийские	1 3 5
Наличие социально-психологической службы: психолог (за каждого) социальный педагог (за каждого)	1 1
Социально – психологический климат в коллективе	
Отсутствие мотивированных обращений работников ОУ в вышестоящие органы.	5
Отсутствие мотивированных обращений родителей (учащихся) в вышестоящие органы.	5
Управление процессом финансово-экономического обеспечения	
Привлечение дополнительных (внебюджетных) средств: 30-100 тысяч рублей 101-500 тысяч рублей Свыше 500 тысяч рублей	2 5 10
Отсутствие замечаний по результатам инспекционно - контрольной деятельности в течение года.	5
Общее состояние школы	
Общее состояние ОУ по итогам конкурса «Самая красивая школа»: 1 место 2 место 3 место 4-5 место	5 4 3 2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Обеспечение качества обучения учащихся			
1.1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Освоение обучающимися образовательных стандартов: - Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 – 99% - 3 балла; 91 – 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 20 баллов; 75 – 84% - 15 баллов; 65 – 74% - 10 баллов; 51 – 64% - 5 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
		- государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 – 99% - 3 балла; 91 – 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополн. баллы за качество знаний: 85 – 100% - 20 баллов; 75 – 84% - 15 баллов; 65 – 74% - 10 баллов; 51 – 64% - 5 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
		-независимые региональные и муниципальные срезные контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 – 99% - 3 балла; 91 – 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Допол. баллы за качество знаний: 85 – 100% - 15 баллов; 75 – 84% - 10баллов; 65 – 74% - 5 баллов; 51 – 64% - 3 балла.
		Качество знаний учащихся по итогам четверти, Полугодия или учебного года: Математика, русский язык	50%-10 баллов, 40% - 5 баллов 35 – 39% - 2 балла

1.2.	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	химия, биология, физика, англ. язык	55-60% - 10 баллов 50 -54% - 5баллов 45- 53% - 2 балла
		история, информатика география, право, природоведение, обществознание, литература	70% -10 баллов 65-69% - 5 баллов 55-64% - 2 балла
1.2.	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	кубановедение, ИЗО(искусство), ОБЖ, технология, ОПК, МХК, физическая культура, музыка	80-100% - 10 баллов 75-79% - 5 баллов 65- 74% - 2 балла
		Систематическое использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе;	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически
		Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	При наличии призовых мест в конкурсах проектов, интернет-конкурсах: 30 баллов–всероссийский уровень; 20 балла – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов - уровень ОУ.
1.3.	Восстановление и развитие традиционной народной культуры	Формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	5 баллов
1.4.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.	Очные: 30 баллов – международный и всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муницип. уровень;

			5 баллов – уровень ОУ. Заочные: 20 балла – международный и всероссийский уровень.
1.5.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Очные: 30 баллов – всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муницип. уровень; Заочные: 20 баллов – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год.
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	30 баллов – всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень.
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты	30 баллов – всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень.
		Наличие публикаций	20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень. 10 баллов – муниципальный 5 баллов – школьный
1.6.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где	2 балла – при наличии

		работает данных педагог, и др.), отсутствие подтвержденных жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др.	
1.7.	Позитивная динамика в работе учителя	Обобщение и распространение педагогического опыта	Школьный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 10 баллов Региональный уровень – 20 баллов
		Качество индивидуальной работы со слабоуспевающими учащимися во внеурочное время.	10 баллов – наличие системы работы
		Экспериментальная и исследовательская деятельность с учащимися, организация научного общества.	Всероссийский уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 2 балл Региональный уровень – 3 баллов Уровень УО – 1 балл
		Инновации (предпрофильное, профильное обучение, кадетские спортивные, художественно-эстетические классы).	2 балла за каждый класс
1.8		Качество эстетического и содержательного оформления кабинета	10 баллов
1.9		Качество внеклассной работы по предмету (предметные недели, проведение внеклассных мероприятий и т. п.)	10 баллов
1.10		Работа с сайтом.	20 баллов
1.11	За качественную работу по 100% охвату горячим питанием с родительской платой		100%-40 баллов 90-98% -30 баллов 85-89%-20 баллов

1.12	За качественную организацию досуга учащихся в каникулярное время		10 баллов
1.13	За своевременное и качественное выполнения ст. 19 Закона «Об образовании» (осуществление подвального обхода)		10 баллов
1.14	За качественную работу по музейной педагогике		10 баллов
1.15	За качественное привитие трудовых навыков учащимся (участие в ремонтных работах школы, субботниках)		20 баллов 10 баллов
1.16	Качественная работа по выполнению закона №1539		20 баллов за 1 дежурство
1.17	Качественная работа по формированию имиджа школы и учащихся	Школьная форма учащихся Победа в школьных конкурсах Благоустройство школы и прилегающей территории	100% - 20 баллов 99-85% -10 баллов 30баллов- всероссийский уровень 20 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень 20 баллов
1.18	Качественная работа по выполнению программы развития школы		1 место – 30 баллов 2 место – 20 баллов 3 место- 10 баллов
1.19	Позитивная динамика в работе молодого специалиста	Наличие диплома об окончании высшего или среднего специального заведения с отличием Положительные отзывы о работе молодого специалиста педагога-наставника	20 баллов 10 баллов 3 балла за каждый

	Посещение уроков учителей школы (не по профилю)	10 баллов
	Проведение уроков на высоком методическом уровне	10 баллов
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	10 баллов
	Образцовое оформление и содержание кабинета	20 баллов
	Активное участие в творческих профессиональных конкурсах на всех уровнях	

Критерии оценки профессиональной деятельности учителей начальных классов

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сформированность предметных компетенций	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
	Качество знаний по итогам четверти, полугодия, учебного года	50% -10 баллов 40% - 5 баллов
	Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 15 баллов; 75 – 84% -10 баллов; 65 – 74% - 5 баллов; 51 – 64% - 4 балла.
	Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ по сравнению с	рост качества знаний – 5 баллов стабильность – 3 балла

	соответствующим качеством знаний по итогам четверти (года)	
	Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе	10 баллов
	Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения	80-100% - 10 баллов 60-79% - 7 балла 50-59% - 4 балла
	Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МО и Н РФ)	Очные: 30 баллов – международный и всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ. Заочные: 20 баллов – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
	Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 30 баллов – всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 15 баллов – муниципальный уровень; 10 баллов - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления

		устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
2. Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов	При наличии призовых мест: 30 баллов – всеросс. уровень; 20 баллов – регион. уровень; 10 баллов – муницип. уровень; 5 баллов – уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	Систематическое использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе;	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически
3. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	5 баллов
4. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.
5. Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления,	30 баллов – всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень.

	организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5 баллов – уровень ОУ.
	Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов	10 баллов – муниципальный уровень 5 баллов – уровень ОУ
6. Профессиональные достижения	Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 30 баллов – всеросс. уровень; 20 баллов – регион.уровень; 10 баллов – муницип.уровень. Заочные: 20 баллов – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
7	Наличие публикаций	20 баллов – всеросс. уровень; 15 баллов – регион. уровень; 10 баллов -муниципальный уровень 5 баллов- школьный 5 баллов – Интернет-публикации. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
8	Наличие обобщенного опыта работы	20 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный

		уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
9	.Качество индивидуальной работы со слабоуспевающими учащимися во внеурочное время.	10 баллов – наличие системы работы
10. Восстановление и развитие традиционной народной культуры	Формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	5 баллов
11. Качественная работа по выполнению закона №1539		20 баллов за 1 дежурство
12. Качество внеклассной работы по предмету (предметные недели, проведение внеклассных мероприятий и т.д)		10 баллов
13. За качественную работу по 100% охват горячим питанием с родительской платой		100%-40 баллов 90-98% -30 баллов 85-89%-20 баллов
14. За качественную организацию досуга учащихся в каникулярное время		10 баллов
15. За своевременное и качественное выполнение ст 19 Закона «Об образовании» (осуществление подворового обхода)		10 баллов
16. За работу по музейной педагогике		10 баллов
17. За качественное привитие трудовых навыков учащимся (работа по		

благоустройству школьной территории участие в субботниках)		20 баллов 10 баллов
18. Качественная работа по формированию имиджа школы и учащихся	Школьная форма учащихся Победа в школьных конкурсах Благоустройство школы и прилегающей территории	100% - 20 баллов 99-85% -10 баллов 30баллов- всероссийский уровень 20 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень 20 баллов
19.Качественная работа по выполнению программы развития школы		1 место – 30 баллов 2 место – 20 баллов 3 место- 10 баллов
20. Позитивная динамика в работе молодого специалиста	Наличие диплома об окончании высшего или среднего специального заведения с отличием Положительные отзывы о работе молодого специалиста педагога-наставника Посещение уроков учителей школы (не по профилю) Проведение уроков на высоком методическом уровне Подготовка и проведение внеклассных мероприятий Образцовое оформление и содержание кабинета Активное участие в творческих профессиональных конкурсах на всех уровнях	20 баллов 10 баллов 3 балла за каждый 10 баллов 10 баллов 10 баллов 20 баллов

**Критерии оценки профессиональной деятельности учителей
физической культуры**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сформированность предметных компетенций	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
	Сдача норм	20 баллов – 70% учащихся и более 10 баллов – 50-69%
	Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки	20 баллов – свыше 90% учащихся; 10 баллов – от 75 до 89%
	Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней	на 4% - 10 баллов на 2% - 5 баллов на 1% - 2 балла
	Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 20 баллов; 2 место – 15 баллов; 3 место – 10баллов Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 30 баллов; 2 место – 20 баллов; 3 место – 15баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): 1 место – 40 баллов; 2 место – 30 баллов; 3 место – 20 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 50 баллов. Достижения одного обучающегося по одной

		олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	Достижения обучающихся в учебных конкурсах, спортивных соревнованиях	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место –20 баллов; 2 место – 15 баллов; 3 место – 10 баллов Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место-30 баллов 2 место – 20 баллов 3 место – 15баллов Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 40 баллов; 2 место – 30баллов; 3 место – 20балл. Международный уровень (за каждое призовое место) – 50 баллов. Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
2. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.)	на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 2 балла
	Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих спортивные секции и клубы	5 баллов

3. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.
4. Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	30 баллов- всероссийский уровень 20 баллов– региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень. 5 баллов– уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
5. Профессиональные достижения учителя	Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 30 баллов – всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень. Заочные: 20 баллов – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.

	Наличие публикаций	20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень 5 баллов – Интернет- публикации. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	Наличие обобщенного опыта работы	20 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень 5 баллов – уровень ОУ.
6. Восстановление и развитие традиционной народной культуры	Формирование духовно- нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	5 баллов
7. За качественную организацию досуга учащихся в каникулярное время		10 баллов
8. За своевременное и качественное выполнение ст 19 Закона «Об образовании» (осуществление подвального обхода)		5 баллов
9. За качественное привитие трудовых навыков учащимся (работа по благоустройству школьной территории ,		20 баллов

участие в субботниках)		10 баллов
10. Качественная работа по выполнению закона №1539		20 баллов за 1 дежурство
11. Качественная работа по формированию имиджа школы и учащихся	Школьная форма учащихся Победа в школьных конкурсах Благоустройство школы и прилегающей территории	100% - 20 баллов 99-85% -10 баллов 30баллов- всероссийский уровень 20 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень 20 баллов
12. Качественная работа по выполнению программы развития школы		1 место – 30 баллов 2 место – 20 баллов 3 место- 10 баллов
13. Позитивная динамика в работе молодого специалиста	Наличие диплома об окончании высшего или среднего специального заведения с отличием Положительные отзывы о работе молодого специалиста педагога-наставника Посещение уроков учителей школы (не по профилю) Проведение уроков на высоком методическом уровне Подготовка и проведение внеклассных мероприятий Образцовое оформление и содержание кабинета Активное участие в творческих профессиональных конкурсах на всех уровнях	20 баллов 10 баллов 3 балла за каждый 10 баллов 10 баллов 10 баллов 20 баллов

Критерии оценки профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
	1. обеспечение качества обучения учащихся	
1.Позитивные результаты деятельности	Своевременная постановка на учёт учащихся допризывного возраста	20 баллов – 100% от подлежащих постановке на учёт
	Качественное выполнение плана обучения по ГО и ЧС	10 баллов – 100% выполнение плана
	Наличие среди учащихся победителей, призёров и участников конкурсов, соревнований, смотров.	Очные: 30 баллов – международный и всероссийский уровень; 20 баллов-региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
2.Профессиональные достижения	Победители и призы конкурсов профессионального мастерства	Очные: 30 баллов – всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 20 баллов – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в

		нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	Наличие публикаций	20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень. 10 баллов- муниципальный 5 баллов - школьный Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	Наличие обобщенного опыта работы	20 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
3. Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы)	30 баллов – всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. 5 баллов – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются.
4. Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей и учащихся.	2 балла – при наличии
5. За качественную организацию досуга учащихся в каникулярное время		10 баллов

6. За своевременное и качественное выполнение ст 19 Закона «Об образовании» (осуществление подворового обхода)		5 баллов
7. За качественное привитие трудовых навыков учащимся (работа по благоустройству школьной территории , участие в субботниках)		20 баллов 10 баллов
8. Качественная работа по формированию имиджа школы и учащихся	Школьная форма учащихся Победа в школьных конкурсах Благоустройство школы и прилегающей территории	100% - 20 баллов 99-85% -10 баллов 30баллов- всероссийский уровень 20 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень 20 баллов
9.Качественная работа по выполнению программы развития школы		1место – 30 баллов 2 место – 20 баллов 3место- 10 баллов

Общее количество баллов -100

75 – 100% баллов – устанавливается доплата в размере 100% от оклада;

65 – 74% баллов – устанавливается доплата в размере 80% от оклада;

55 – 64%баллов – устанавливается доплата в размере 70% от оклада;

40 – 54% баллов – устанавливается доплата в размере 62,5 % от оклада.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	30 баллов – всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень. 5 баллов – уровень ОУ

		<p>Заочные: 20 баллов – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы - 3</p>
2	<p>Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация занятий и др.)</p>	<p>Очные 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные 1 балл – всероссийский уровень; При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы -1</p>
3	<p>Зафиксированная демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы</p>	<p>30 баллов – всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ. При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы – 5</p>
4	<p>Наличие публикаций</p>	<p>20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень. 10 баллов – муниципальный уровень При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы – 2.</p>
5	<p>Качественное участие в работе педагогического совета школы, методического совета и т. д.</p>	<p>5 баллов При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл</p>
6	<p>Качественное участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний</p>	<p>10 баллов При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл</p>
7	<p>Активное участие в работе методического объединения психологов</p>	<p>10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ;</p>
8	<p>Активное участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий</p>	<p>10 баллов</p>
9	<p>Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях</p>	<p>10 баллов</p>

10	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу педагога-психолога	2 балла - отсутствие При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие 2 «штрафных» баллов	
11	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	3 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения	
12	Зафиксированное тематическое консультирование учащихся, учителей и родителей	5 баллов	
13	Сохранение и восстановление психического здоровья учащихся (документально зафиксированные случаи негативного поведения, бродяжничество, детский и подростковый суицид, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия)	10 баллов – данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга)	
14	Документально зафиксированные результаты профориентационной работы	10 баллов	
15	Результаты коррекционно-развивающей работы с учащимися	75-100% -20 баллов; 50-74% - 10 баллов;	
16	Просветительская работа (тренинги, занятия – практикумы и т.п.)	5 баллов	
17	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и т. п.	5 баллов	
18	Качественная работа по формированию имиджа школы и учащихся	Школьная форма учащихся	100% - 20 баллов 99-85% -10 баллов 30баллов- всероссийский уровень 20 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень 20 баллов
19	Качественная работа по выполнению программы развития школы	Благоустройство о школы и прилегающей территории	1 место – 30 баллов 2 место – 20 баллов 3 место- 10 баллов

20	.Восстановление и развитие традиционной культуры и народной	Формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	5 баллов
21.	Позитивная динамика в работе молодого специалиста	<p>Наличие диплома об окончании высшего или среднего специального заведения с отличием</p> <p>Положительные отзывы о работе молодого специалиста педагога-наставника</p> <p>Посещение уроков учителей школы (не по профилю)</p> <p>Проведение уроков на высоком методическом уровне</p> <p>Подготовка и проведение внеклассных мероприятий</p> <p>Образцовое</p>	<p>20 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>3 балла за каждый</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>20 баллов</p>

		оформление и содержание кабинета	
		Активное участие в творческих профессиональных конкурсах на всех уровнях	

Общее количество баллов – 100

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от оклада;

60 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от оклада;

45 – 59%баллов – устанавливается выплата в размере 20% от оклада;

30 – 44% баллов – устанавливается выплата в размере 10 % от оклада.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Высокая читательская активность обучающихся	Посещаемость учащимися библиотеки	100%-10 баллов 95-99% - 8 баллов 91-94 % -5баллов
		Чтение учащимися не только учебной литературы	3 балла
2.	Пропаганда чтения, как формы культурного досуга, оформление тематических выставок	Регулярное знакомство с новинками литературы	3 балла
		Проведение библиотечных уроков	3 балла
		Организация ежемесячно сменяющихся выставок литературы	3 балла
3.	Использование информационно-коммуникационных технологий	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически
		Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	3 балла –систематически; 1 балл –периодически Дополнительно: при наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 6 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ.
4.	Результативность	Достижения учащихся на конкурсах, смотрах,	Очные: 8 баллов – международный

	деятельность и по вовлечению учащихся в сотрудничество	конференциях и др.	и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень.
		Участие в подготовке общешкольных мероприятий	1 балл
5.	Участие в общественных мероприятиях	Участие в общественных мероприятиях	3 балла

Общее количество баллов – 80

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 60 % от оклада;

65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 50 % от оклада;

55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от оклада;

40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере 30,07 % от оклада;

30 – 44 % баллов – устанавливается выплата в размере 15 % от оклада.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующей хозяйством

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Обеспечение содержания территории школы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	10 баллов при выполнении
		Обеспечение своевременной качественной генеральной уборки	5 баллов при выполнении
		Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	5 баллов при выполнении
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Организация соблюдения требований пожарной безопасности. Содержание в исправном состоянии - средств пожаротушения, - электроустановок, электропроводки, электроприборов.	10 баллов
3	Ведение отчетности и документации	Высокий уровень инвентарного учета имущества школы	10 баллов

		Рациональное расходование материалов и финансовых средств школы. Ведение отчетности и документации в соответствии с требованиями.	8 баллов 8 баллов
4	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	5 баллов при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	6 баллов

Общее количество баллов – 67.

80% - 100% баллов – выплата в размере до 150 % от оклада;

67% - 79% баллов – устанавливается выплата в размере до 122,1 % от оклада ;

46% - 66% баллов – устанавливается выплата в размере до 90% от оклада;

35% - 45% баллов – устанавливается выплата в размере до 60% от оклада;

25% - 35% баллов – устанавливается выплата в размере до 45% от оклада.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главных бухгалтеров, бухгалтеров, экономистов

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Высокое качество труда	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	10 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала школы	10 баллов
2	Инициативность в деятельности	Конструктивные предложения по совершенствованию работы и результативность их внедрения	5 баллов
		Участие в управлении школой: работа в совете трудового коллектива, в коллегиальных органах и комиссиях, УС	5 баллов
3	Ведение отчетности и документации	Высокий уровень бухгалтерского отчета Рациональное и своевременное расходование финансовых средств школы. Качественное ведение	10 баллов. 10 баллов. 10 баллов

		отчетности и документации в соответствии с требованиями.	
4	Выполнение оперативных непредвиденных работ	Оперативность выполнения работ	10 баллов
		Качество выполненных работ	10 баллов

Общее количество баллов –80

80% - 100% баллов – выплата в размере до 100% от оклада;

67% - 79% баллов – устанавливается выплата в размере до 66,4% от оклада;

46% - 66% баллов – устанавливается выплата в размере до 60% от оклада;

35% - 45% баллов – устанавливается выплата в размере до 50% от оклада;

25% - 35% баллов – устанавливается выплата в размере до 45% от оклада.

Для бухгалтеров:

Общее количество баллов-80

80%-100% баллов- выплата устанавливается в размере до 200 % от оклада;

66% -79% баллов- выплата устанавливается в размере до 180 % от оклада

46%-66% баллов- выплата устанавливается в размере до 100 % от оклада

25% - 35 % баллов- выплата устанавливается в размере до 50% от оклада

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности охранника (сторожа)

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Сохранность имущества учреждения	5 баллов при выполнении
		Организация соблюдения требований пожарной безопасности.	5 баллов при выполнении
		Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	3 балла
		Качественное выполнение разовых поручений завхоза школы	10 баллов
2.	Обеспечение безопасных условий на закреплённой территории	Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма по вине данного работника	3 балла при отсутствии
3.	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	2 балла при отсутствии

	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	2 балла при наличии снятия
--	---	----------------------------

Общее количество баллов – 30

- 75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 20% от оклада;
- 65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 14,31% от оклада;
- 55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере 12% от оклада;
- 40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере 10 % от оклада.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы администрации школы на высоком уровне.	10 баллов при выполнении
		Высокий уровень ведения делопроизводства и оформление документации.	10 баллов при выполнении
		Оперативность выполнения поручений.	5 балла при отсутствии
2.	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	5 балла при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	5 балла

Общее количество баллов – 35

- 75 – 100% баллов – устанавливается доплата в размере до 150 % от оклада;
- 65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере до 120 % от оклада ;
- 55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере до 100 % от оклада;
- 40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере до 77,66 % от оклада;
- 25 – 39 % баллов – устанавливается выплата в размере до 50 % от оклада.

Критерии оценки деятельности электроника

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
Участие в создании условий осуществления образовательного процесса, отвечающего		
	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	3 балла – 10-20 компьютеров 5 балл. – 21-40 компьютеров 8 балл. – 41-60

санитарно-гигиеническим требованиям		компьютеров 10 балл – более 61
	Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	5 баллов
	Своевременный ремонт и пополнение расходными материалами,	3 балла
	Инициатива и самостоятельность при выполнении поставленных задач	3 балла
	Недопущение нарушений техники безопасности	3 балла

Шкала установления поощрительных выплат для электроника: 40

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада ;

65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от оклада ;

55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от оклада ;

40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере 20 % от оклада ;

25 – 39 % баллов – устанавливается выплата в размере 10% от оклада .

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Позитивные результаты деятельности	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	10 баллов – без замечаний
	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	5 баллов – без замечаний
	Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	10 баллов
2.Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов

Общее количество баллов – 30

75 – 100% баллов – устанавливается доплата в размере 60% от базового оклада дворника;

65 – 74% баллов – устанавливается доплата в размере 55% от базового оклада дворника;

55 – 64% баллов – устанавливается доплата в размере 46,77% от базового оклада дворника;

40 – 54% баллов – устанавливается доплата в размере 10 % от базового оклада дворника.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений.	5 баллов - без замечаний
	Качество генеральной уборки помещения	5 баллов - без замечаний
	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	10 баллов
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	5 баллов
2.Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов
	Выполнение обязанностей, не связанных с основной деятельностью (покраска и побелка помещений)	5 баллов

Общее количество баллов – 35

75 – 100% баллов – устанавливается доплата в размере 50% от оклада;

65 – 74% баллов – устанавливается доплата в размере 34,77% от оклада;

55 – 64% баллов – устанавливается доплата в размере 15% от оклада;

40 – 54% баллов – устанавливается доплата в размере 10 % от оклада .

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя автобуса.

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев
1.Позитивные результаты	Обеспечение безопасной эксплуатации транспортного средства	10 баллов
	Ответственное отношение к сохранности транспортного средства и его оборудования	10 баллов
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10 баллов
2.Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	10 баллов
	Выполнение обязанностей, не связанное с основной деятельностью(текущий ремонт, содержание транспортного средства в чистоте)	10 баллов

Общее количество баллов-50

90-100%- баллов-устанавливается доплата в размере до 200 % от оклада

85-80 %-баллов- устанавливается доплата в размере до 194,1 % от оклада

75-60% баллов-устанавливается доплата в размере до 100 % от оклада

50-30% баллов- устанавливается доплата в размере до 50 % от оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 24
им. кавалера ордена Мужества
Е.Лазаревас. Александровка
МО Ейский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов организации,
которым устанавливается компенсационная выплата
за работу в сельской местности

№ п/п	Наименование должностей	Размер выплаты в % от оклада, ставки заработной платы (с учетом ПКУ)
1	2	3
1	Учитель	25
2	Директор	25
3	Заместитель директора	25
4	Педагог- психолог	25
5	Педагог дополнительного образования	25
6	Библиотекарь	25

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 24
им. кавалера ордена Мужества
Е.Лазарева с. Александровка
МО Ейский район

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

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

	<p>производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
II	
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
III	
<p>3.1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 3.2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>3.1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 3.2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>

IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 24
им. кавалера ордена Мужества
Е.Лазарева с. Александровка
МО Ейский район

Порядок определения стажа педагогической работы

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

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

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

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

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

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

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим

периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

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

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

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

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

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

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

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

6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 8
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 24
им. кавалера ордена Мужества
Е.Лазарева с. Александровка
МО Ейский район

Порядок распределения комиссией стимулирующей надбавки согласно критериям оценки профессиональной деятельности работников

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

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

- в январе - по итогам работы во второй четверти с учётом осенних каникул - на январь, февраль, март;

- в апреле - по итогам работы в третьей четверти с учётом зимних и весенних каникул - на апрель, май, июнь;

- в июле - по итогам работы в четвёртой четверти с учётом результатов промежуточной и итоговой аттестации учащихся и результатов работы в каникулярное время (июнь) - на июль, август, сентябрь, октябрь;

- в ноябре - по итогам работы в первой четверти с учётом результатов работы в каникулярное время (июль, август) - на ноябрь, декабрь.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 9
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 24
им. кавалера ордена Мужества
Е.Лазарева с. Александровка
МО Ейский район

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

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

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

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

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

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

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

календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

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

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

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

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

8. Среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком

определения среднемесячной численности работников организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

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

**Приложение № 3
к коллективному договору на 2020-2023 годы**

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МБОУ СОШ №24 им.кавалера
ордена Мужества Е.Лазарева
с. Александровка МО Ейский район

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ №24
им.кавалера ордена Мужества
Е.Лазарева с. Александровка
МО Ейский район

_____ Железняк Н.В.
«__» _____ 2020 г.

_____ Захарова Е.П.
«__» _____ 2020 г.

**Соглашение по охране труда
муниципального общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа имени кавалера ордена Мужества Евгения
Лазарева села Александровка муниципального образования Ейский
район на 2020-2023г.г.**

N п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ в тыс. рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
					Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение специальной оценки условий труда.	31	Май 2021г.	Директор Захарова Е.П.	34	29		
2.	Обучение по охране труда руководителя и специалистов	3	Декабрь 2022г.	Директор Захарова Е.П.	3	3		
3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи.	-	ежегодно	Директор Захарова Е.П. Специалист по ОТ Железняк Н.В.	34	29		
4.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране	-	ежегодно	Директор Захарова Е.П. Специалист по ОТ	34	29		

	труда.			Железняк Н.В.				
5.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	68	ежегодно	Директор Захарова Е.П.	34	29		
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами.	-	постоянно	Директор Захарова Е.П. Завхоз Горюнова Н.Т.	34	29		
7.	Обеспечение работников, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ.	5	1 раз в год	Директор Захарова Е.П. Завхоз Горюнова Н.Т.	5	5		
8.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами.	2	Не реже 2 раз в год	Директор Захарова Е.П. Завхоз Горюнова Н.Т.	5	5		
9.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	-	Согласно плану	Директор Захарова Е.П. Специалист по ОТ Железняк Н.В.	34	29		

Приложение № 4
к коллективному договору на 2020-2023 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
МБОУ СОШ №24 им.кавалера
ордена Мужества Е.Лазарева
с. Александровка МО Ейский район

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №24
им.кавалера ордена Мужества
Е.Лазарева с. Александровка
МО Ейский район

_____ Железняк Н.В.
«__» _____ 2020 г.

_____ Захарова Е.П.
«__» _____ 2020 г.

Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ СОШ №24 (извлечение из приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н)

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед., комплект)
1.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
2.	Завхоз	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные	1 шт. до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. до износа
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт. до износа

		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. до износа
4.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки полимерным покрытием	6 пар

Приложение № 5
к коллективному договору на 2020-2023 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
МБОУ СОШ №24 им.кавалера
ордена Мужества Е.Лазарева
с. Александровка МО Ейский район

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №24
им.кавалера ордена Мужества
Е.Лазарева с. Александровка
МО Ейский район

_____ Железняк Н.В.
«__» _____ 2020 г.

_____ Захарова Е.П.
«__» _____ 2020 г.

Перечень профессий работников, выполняющих работы, связанные с загрязнением рук и тела, которым надлежит выдача бесплатно по установленным нормам смывающих и обезвреживающих средств (в соответствии с нормами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122-н)

Наименование профессии	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Количество человек	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания и сооружений	Мыло твердое или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (для мытья рук)	1	200г или 250 мл
	Мыло твердое или жидкие моющие средства (для мытья тела)		300г или 500мл
Дворник	Мыло твердое или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (для мытья рук)	1	200г или 250 мл
	Мыло твердое или жидкие моющие средства (для мытья тела)		300г или 500мл
Уборщик служебных помещений	Мыло твердое или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (для мытья рук)	3	200г или 250 мл

	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)		100 мл
	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии		100 мл

Приложение № 6
к коллективному договору на 2020-2023 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
МБОУ СОШ №24 им.кавалера
ордена Мужества Е.Лазарева
с. Александровка МО Ейский район

_____ Железняк Н.В.
«___» _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №24
им.кавалера ордена Мужества
Е.Лазарева с. Александровка
МО Ейский район

_____ Захарова Е.П.
«___» _____ 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ СОШ №24 им. кавалера ордена Мужества Е.Лазарева с. Александровка МО Ейский район.

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности учитель, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически

проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части¹.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 1 месяц. При этом оставшаяся не

¹ Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.