

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к приказу муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №1  
имени Семена Соболя города Ейска  
муниципального образования  
Ейский район  
от 31 августа 2021 г. № 123-Б

СОГЛАСОВАНО:

председатель ПК

\_\_\_\_\_ Г.А. Лещенко

«01» сентября 2021 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

\_\_\_\_\_ Т.Е. Волкова

«01» сентября 2021 года

**Положение  
об оплате труда работников муниципального  
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной  
школы № 1 имени Семена Соболя города Ейска  
муниципального образования Ейский район**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени Семена Соболя города Ейска 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»;
- постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

- 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» (с изменениями и дополнениями);

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

- 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» (с изменениями и дополнениями);

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н (зарегистрировано в Минюсте РФ 6 октября 2010 года, регистрационный № 18638);

- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано в Минюсте РФ 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388);

- постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 года № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» (с изменениями и дополнениями);

- постановления администрации муниципального образования Ейский район от 20 августа 2021 года № 702 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район»;

- других нормативных правовых актов.

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 базовых 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. Положение об оплате труда, предусматривает по всем имеющимся в штате должностям работников конкретные фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы часов педагогической работы в неделю, а также фиксированные размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, фиксированные размеры выплат стимулирующего характера.

Решение по установлению фиксированных размеров выплат принимается в соответствии с размером средств, утвержденным в фонде оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

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 муниципальной общеобразовательной организации несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и локальным нормативным

актом учреждения, а также за достижение учреждением 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 учреждения формируется исходя из объема субсидий, выделенных на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке, и средств от приносящей доход деятельности.

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

2.2. Основным персоналом муниципальной образовательной 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, осуществляющих образовательную деятельность, 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.

Объем средств, направляемый на стимулирующие выплаты работникам каждой категории персонала, определяется Организацией самостоятельно.

2.4. Доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда Организации устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Ейский район.

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

2.6. Руководитель несет ответственность за превышение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников Организации.

### **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. Установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы библиотечным работникам, и другим работникам, не относящимся к сфере образования, осуществляется согласно условиям оплаты труда по соответствующей отрасли, установленным в организации.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам устанавливаются согласно условиям оплаты труда в общеобразовательной организации, в которой они работают.

3.10. Каждому работнику Организации в срок до 10 числа месяца, следующего за расчётным, выдаётся расчётный листок по оплате труда.

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

3.11. 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».

3.12. 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.

3.13. 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, педагог дополнительного образования.

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 учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) 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 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных 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 устанавливается за проведение уроков, т.е. за аудиторную деятельность.

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:

$$O = C_{\text{тп}} \times N \times U_{\text{п}} \times K_{\text{д}},$$

где:

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

$C_{\text{тп}}$  - стоимость педагогической услуги;

N - количество учащихся по каждому предмету в каждом классе;

$U_{\text{п}}$  - количество часов в месяц по каждому предмету, который ведёт педагог, в каждом классе;

$K_{\text{д}}$  – коэффициент учитывающий деление классов на группы по предметам информатика, технология, иностранный язык, в размере 2.

Оклад учителя за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, определяется в соответствии с вышеприведенной формулой в



зависимости от количества детей в классе, в состав которого включен ученик, занимающийся на дому.

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

5.5. Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) производится 2 раза в год: по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) с составлением тарификационного списка по каждому педагогу. Каждый педагог должен быть ознакомлен со своим тарификационным списком.

5.6. Одновременно с составлением тарификационных списков: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января), устанавливается размер повышающего коэффициента к окладу педагогического работника осуществляющего учебный процесс:

5.6.1. За выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

Выплаты за выполнение на постоянных условиях работ, отклоняющихся от нормальных - это выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ (неаудиторные выплаты).

К такой дополнительной работе относятся: работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями.

Конкретные размеры неаудиторных выплат за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы устанавливаются приказом руководителя муниципальной Организации и подлежат включению в тарификационный список.

5.6.2. Повышающий коэффициент за специфику работы.

Выплата устанавливается приказом руководителя Организации в абсолютном значении и подлежит включению в тарификационный список.

5.7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладу, устанавливаются к окладу педагогического работника за аудиторную деятельность и не образуют новый оклад.

5.8. 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, и умноженных на количество часов замещения.

Оплата труда за замещение отсутствующего не свыше двух месяцев

учителя осуществляется на условиях почасовой оплаты труда на основании приказа руководителя организации и определяется путем деления оклада отсутствующего учителя, установленного по тарификации, на количество часов в месяц, установленных отсутствующему учителю по тарификации и умноженных на количество часов замещения.

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

5.10. На установленный размер почасовой оплаты труда могут устанавливаться стимулирующие выплаты (за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, выслугу лет) и компенсационные выплаты (за специфику работы, неаудиторную деятельность).

## **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;
- выплаты за выполнение функций классного руководителя;
- 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), окладу педагогического работника за аудиторную деятельность, 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), окладу педагогического работника за аудиторную деятельность, 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% - за ученую степень доктора 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, при условии обеспечения их финансированием.

Показатели и критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников определены в приложении №4 к настоящему Положению и разработаны с учетом следующих принципов:

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

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

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

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Распределение стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом руководителя Организации. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с приложением № 5 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. Стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливаются педагогическим работникам организаций,

которые выполняют функции классного руководителя.

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

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

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

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

6.2.8. Стимулирующая выплата молодым педагогам в возрасте до 35 лет, являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования и трудоустроившихся по основному месту работы в образовательную организацию в течение года со дня окончания образовательной организации, устанавливается в размере 3000 рублей в месяц.

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

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

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При установлении нагрузки менее 0,5 ставки выплата рассчитывается и производится пропорционально установленной нагрузке.

При заключении срочного трудового договора между организацией и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

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

### 6.3. Перечень обязательных выплат стимулирующего характера.

В пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания, предоставленных организации, и объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на обеспечение выполнения функций организации, отдельным категориям работников гарантированы следующие выплаты

стимулирующего характера.

6.3.1. Дополнительное стимулирование отдельных категорий работников организации, 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», размере 3000 рублей устанавливается по следующим штатным должностям работников:

- а) учителя;
- б) другие педагогические работники (воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог);
- в) обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений)

Указанные доплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце.

Работникам, выполняющим объемы работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, в том числе принятым по совместительству из других организаций, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата, указанная в настоящем пункте, производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает указанную доплату или получает ее не в полном размере.

Предельный размер доплат, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации по всем основаниям, не может превышать 3000 рублей.

6.3.2. Выплаты стимулирующего характера работникам организаций в размере 3000 рублей (отдельным категориям работников) по штатным должностям и в порядке, предусмотренном 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».

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

заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, учителю физкультуры – 2000 рублей в месяц за норму рабочего времени на ставку заработной платы;

педагогу-психологу, социальному педагогу – 1000 рублей в месяц за

норму рабочего времени на ставку заработной платы.

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

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

Предельный размер выплаты одному педагогическому работнику в одной организации не может превышать указанных выше размеров.

6.4. Выплаты, указанные в подпунктах 6.3.1, 6.3.2 пункта 6.3, устанавливаются работникам организации 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.

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 объемы работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени.

Работникам, выполняющим объемы 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 подпунктах 6.3.1, 6.3.2 пункта 6.3, являются составной частью заработной платы работника и производятся в сроки, установленные организацией для выплаты заработной платы.

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

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

6.8. Стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя, квалификационную категорию, выслугу лет, ученую степень, почетное звание, выплата молодому педагогу 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.

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.

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры выплат устанавливаются руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от фактического состояния условий труда.

Выплаты устанавливаются по конкретным рабочим местам 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;

при совмещении профессий (должностей);

при расширении зоны обслуживания;

при увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

при выполнении сверхурочной работы;

при выполнении работы в ночное время;

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

за специфику работы в организации;

за неаудиторную деятельность;

ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

Конкретные размеры выплат устанавливаются положением об оплате труда работников, организации, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.



7.1.3. 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.

7.1.4. Выплаты за специфику работы могут устанавливаться работникам организаций в процентах к окладу (должностному окладу), окладу педагогического работника за аудиторную деятельность, ставке заработной платы.

Перечень и размеры выплат установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

7.1.5. Педагогическим работникам организации устанавливаются выплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной деятельности:

проверка письменных работ (проверка тетрадей);

дополнительная внеурочная деятельность в классах, занимающихся по федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС),

заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями.

Перечень и размеры выплат установлены в приложении № 7 к настоящему Положению.

Расчет выплаты за проверку письменных работ производится по формуле:

$$П_{т} = (V_{н} \times V\% / C_{ко}) \times K_{ок} \times C_{т}$$

где:

$P_{т}$  – размер выплаты за проверку письменных работ в месяц;

$V_{н}$  – объем учебной нагрузки по преподаваемому предмету в месяц;

$V\%$  - объем времени отведенный на проверку письменных работ:

-до 15% по предметам: в математика, русский язык, литература, начальные классы;

-до 10% по предметам: химия, физика, история, обществознание, география, иностранный язык, информатика, биология;

$C_{ко}$  – среднее количество обучающихся в классе по школе;

$K_{кп}$  – количество классов у педагога по предметам, в которых осуществляется проверка тетрадей;

$K_{ок}$  – количество обучающихся в классе у педагога по преподаваемому предмету;

$C_{т}$  – стоимость проверки тетрадей за 1 час работы в соответствии с приложением №7 к настоящему Положению.

Стоимость часа составляет :

- 250 руб. - математика, русский язык, начальные классы;

- 150 руб. - химия, физика, литература;
- 100 руб. - история, обществознание, география, иностранный язык, информатика, биология.

7.1.6. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, именуемая «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, осуществляется с 1 сентября 2020 года в размере 5000 рублей.

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

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

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

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

Выплата денежного вознаграждения является составной частью заработной платы педагогического работника и производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

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

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

## **8. Порядок и условия премирования**

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

8.1. Премииальные выплаты по итогам работы.

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

Размер премии устанавливается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников и оформляется приказом руководителя организации.

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

8.1.3. При назначении премии учитывается:

успешное и добросовестное исполнением 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.

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

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

8.1.6. 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.

8.1.7. 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, заместителей руководителя**

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 20 августа 2021 года № 702, в кратности, установленной распорядительным актом управления

образованием администрации 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».

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

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

10.6. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается в размере 70 % от должностного оклада руководителя.

10.7. Премирование заместителей руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности в соответствии с показателями интенсивности, результативности и качества работы, предусмотренными Приложением 6 к настоящему Положению.

10.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, формируемый за счет всех источников обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и средней заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей за счет всех источников финансового обеспечения) устанавливается распорядительным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район.

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

10.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Организации не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным периодом.

В составе размещаемой на официальном сайте информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации, а так же сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

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

## **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 обучающихся.

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.

Директор МБОУ СОШ № 1 им. С.Соболя  
г. Ейска МО Ейский район

Т.Е.Волкова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы №1 имени  
Семена Соболя города Ейска  
муниципального образования Ейский район

**ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей Учреждения**

№ п/п	Наименование должностей
1	2
1	<b>Административно–управленческий персонал</b>
1.1	Директор
1.2	Заместитель директора
2	<b>Педагогический персонал</b>
2.1	Воспитатель
2.2	Педагог дополнительного образования
2.3	Педагог-организатор
2.4	Педагог-психолог
2.5	Социальный педагог
2.6	Учитель
3	<b>Вспомогательный персонал</b>
3.1	Библиотекарь
3.2	Делопроизводитель
3.3	Электроник
3.4	Лаборант
3.5	Экономист
	<b>Обслуживающий персонал, участвующий в реализации образовательных программ</b>
3.6	Дворник
3.7	Уборщик служебных помещений
	<b>Обслуживающий персонал, не участвующий в реализации образовательных программ</b>
3.8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.9	Слесарь-электрик

Директор МБОУ СОШ № 1 им. С.Соболя  
г. Ейска МО Ейский район

Т.Е.Волкова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы №1 имени  
Семена Соболя города Ейска  
муниципального образования Ейский район

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

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

Директор МБОУ СОШ № 1 им. С.Соболя  
г. Ейска МО Ейский район

Т.Е.Волкова



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

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Базовый должностной оклад, ставка заработной платы, руб.	Размер повышающего коэффициента
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	8856,0	0,08
2	Воспитатель, педагог-психолог	8856,0	0,09
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>			
1	Делопроизводитель	5725,0	0,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>			
1	Лаборант	5821,0	0,00
2	Заведующий хозяйством	5821,0	0,04
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
1	Экономист, электроник	6403,0	0,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>			
1	Дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик	5629,0	0,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>			
1	Библиотекарь	6052,0	0,00

\* Рекомендуемые базовые ставки заработной платы, базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам указаны с учетом последней их индексации с 1 января 2020 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №1  
имени Семена Соболя города Ейска  
муниципального образования  
Ейский район

**Критерии оценки результативности  
и качества труда работников**

N п/п	Показатели результативности	Критерии оценки результативности К-	Система расчёта
1.	Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (в школьных, районных олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.п.), в исследовательской деятельности по предмету	Доля обучающихся от общего их числа в образовательном учреждении, участвовавших в олимпиадах различного уровня (школьный, муниципальный, зональный, всероссийский и т.д.)  К-1	Кол-во школьников, участвующих в олимпиадах, делим на общее количество учащихся, обучающихся у учителя по данному предмету, умножаем на 100, получаем результат в процентах
		Количество обучающихся, занявших призовые места на предметных олимпиадах различного уровня (школьном, муниципальном, зональный, всероссийский и т.д.)  К-2  Для учителей начальной школы учитывается участие школьников в международных конкурсах «Кенгуру», «Золотое руно», «Русский медвежонок» и т.п.	Кол-во учащихся, достигших результат, делим на общее количество учащихся, участвующих в олимпиаде, умножаем на 100, получаем результат в процентах
		Количество обучающихся, занявших призовые на Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде  К-3	До 10 баллов
		Доля обучающихся от общего их числа в образовательном учреждении,	Кол-во школьников, участвовавших в

		<p>участвовавших в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (школьный, муниципальный, зональный, всероссийский и т.д.)</p> <p>К-4</p>	<p>научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п., делим на общее количество учеников, обучающихся у учителя по данному предмету, умножаем на 100, получаем результат в процентах</p>
		<p>Количество обучающихся, занявших призовые места в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (школьный, муниципальный, зональный, всероссийский и т.д.)</p> <p>К-5</p>	<p>Кол-во учащихся, достигших результат, делим на общее количество учеников, участвующих в конференциях, олимпиадах, конкурсах, умножаем на 100, получаем результат в процентах</p>
2.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	<p>Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий.</p> <p>К-6</p>	До 5 баллов
		<p>Отсутствие травматизма обучающихся</p> <p>К-7</p>	До 5 баллов
3.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	<p>Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях</p> <p>К-8</p>	До 3 баллов (Баллы внутри одного вида деятельности не суммируются)
		<p>Участие в курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.</p> <p>К-9</p>	1 балл (Баллы внутри одного вида деятельности не суммируются)
		<p>Наличие методических разработок и публикаций</p> <p>К-10</p>	До 3 баллов
		<p>Участие в очных профессиональных конкурсах (всероссийский, муниципальный, зональный уровни)</p> <p><i>Примечание: По каждому уровню учитывается не более 3-х конкурсов</i></p> <p>К-11</p>	<p>Всероссийский уровень -5 баллов  Зональный уровень -3 балла  Муниципальный уровень -2 балла</p>

4.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество) К-12	До 3 баллов
5.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя К-13	За отсутствие обоснованных жалоб – до 2 баллов При наличии обоснованных жалоб – минус 2 балла
6.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации (классный журнал, электронный журнал) К-14	До 5 баллов ( по каждому виду документации)
7.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании: дети с ограниченными возможностями здоровья К-15	До 2 баллов
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении К-16	До 5 баллов при наличии утверждённой программы
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей "группы риска". Степень вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из "группы риска" в работу К-17	До 5 баллов при наличии утверждённой программы
8	Проверка тетрадей	Проверка тетрадей осуществляется качественно и своевременно К-18	5 баллов
		Проверка тетрадей осуществляется с нарушениями К-19	2 балла
		Тетради не проверяются К-20	Минус 5 баллов

Уровень результативности деятельности педагогического работника по 1 и 2 показателям определяется из следующей градации:

<b>Результат в процентах</b>	<b>Показатель уровня</b>	<b>Баллы</b>
85% - 100%	Высокий уровень эффективности	10 баллов
75% - 84%	Уровень выше среднего	8 баллов
60% - 74%	Достаточный уровень эффективности деятельности педагогического работника	5 баллов
50% - 59%	Низкий уровень эффективности	2 балла
до 49%	Критический уровень эффективности деятельности педагогического работника	0 баллов

По остальным пунктам приложения оценка эффективности деятельности педагогических работников определяется фиксированными баллами.

Директор МБОУ СОШ № 1 им. С.Соболя  
г. Ейска МО Ейский район

Т.Е.Волкова

ПРИЛОЖЕНИЕ 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №1  
имени Семена Соболя города Ейска  
муниципального образования  
Ейский район

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Положение) определяет цели, задачи и порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной №1 имени Семена Соболя города Ейска муниципального образования Ейский район (далее – Организация).

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

2. Цели и задачи комиссии

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

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

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

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

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

## 2.2. Задачами комиссии являются:

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

## 3. Организация работы комиссии

3.1. Комиссия формируется из наиболее квалифицированных работников Организации, в составе не менее 5 человек и утверждается приказом руководителя Организации.

В состав комиссии в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета работников Организации.

3.2. Руководит работой комиссии председатель комиссии, назначает даты проведения заседаний, подписывает протоколы комиссии.

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

Секретарь комиссии осуществляет сбор и обобщение поступающих документов, оповещает членов комиссии о дате проведения очередного заседания, передает им не позднее 3-х рабочих дней до даты проведения заседания поступившие документы, оформляет протоколы заседаний, решения комиссии.

3.3. Члены комиссии обязаны лично участвовать в заседаниях комиссии.

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

3.3. Комиссия проводит заседания 1 раз в квартал. Заседания комиссии проводятся в течение 1-3 рабочих дней.

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

## 4. Порядок предоставления и рассмотрения документов

4.1. Работники Организации ежеквартально до 20-го числа направляют на рассмотрение комиссии оценочные листы, заполненные собственноручно, с приложением подтверждающих документов.

Форма оценочного листа приведена в приложении к Положению о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.2. Прием документов от работников осуществляет секретарь комиссии.

Предоставление не полных сведений может явиться основанием для возврата документов и оставления их без рассмотрения.

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

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

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

При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы) из числа коллектива Организации. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем комиссии и работником Организации для вынесения окончательного решения Советом трудового коллектива Организации.

4.4. По итогам заседания секретарь комиссии составляет сводную ведомость по всем работникам, направившим документы на рассмотрение комиссии. Ведомость составляется в разрезе категорий работников: основной персонал Организации, административно–управленческий и вспомогательный персонал (далее АУП и ВП), и должна содержать наименование показателей, итоговый балл по каждому работнику, сумму всех итоговых баллов.

4.5. Стимулирующий фонд Организации определяется для каждой категории работников отдельно (педагогический персонал, АУП и ВП) на основании справки, поступившей на имя руководителя Организации от МКУ «ЦБ ОУ Ейского района».

Стимулирующий фонд Организации распределяется в следующей соотношении:

40% в целях стимулирования за качество работы согласно оценочным листам;

60% в целях премирования работников, который распределяется руководителем Организации и не является полномочием комиссии.

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{б}} = V_{\text{св}} / K_{\text{б}}$$

где:

$C_{\text{б}}$  - стоимость 1-го балла;

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



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

4.6. Размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется в соответствии со стоимостью 1-го балла и количеством баллов, установленным конкретному работнику, и утверждается протоколом заседания комиссии.

4.7. Приказ об установлении стимулирующих выплат издается руководителем Организации на основании протокола заседания комиссии.

## 5. Заключительные положения

5.1. Секретарь комиссии несет ответственность за хранение документации.

5.2. Комиссия несет ответственность за:

качественную оценку профессиональной деятельности работников Организации;

проведение оценки деятельности работников в установленные настоящим Положением сроки;

разглашение информации, результатов оценки профессиональной деятельности работников Организации.

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

Директор МБОУ СОШ № 1 им. С.Соболя  
г. Ейска МО Ейский район

Т.Е.Волкова

ПРИЛОЖЕНИЕ 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №1  
имени Семена Соболя города Ейска  
муниципального образования  
Ейский район

**ВЫПЛАТЫ  
за специфику работы**

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты в % от оклада, ставки зарботной платы (с учетом ПКУ)
1	2	3
1	Педагогическим работникам за осуществление педагогической деятельности в 10-х и 11-х классах общеобразовательной организации), обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение)	5
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

Директор  
МБОУ СОШ № 1 им. С.Соболя  
г. Ейска МО Ейский район

Т.Е.Волкова

ПРИЛОЖЕНИЕ 7  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №1  
имени Семена Соболя города Ейска  
муниципального образования  
Ейский район

**ВЫПЛАТЫ**  
**за неаудиторную работу педагогическим работникам**

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты рублях
1	2	3
1	Проверка тетрадей по предметам:	
1.1	начального общего образования за 1 час работы	250,0
1.2	математика, русский язык основного общего и среднего общего образования за 1 час работы	250,0
1.3	физика, химия, литература основного общего образования и среднего общего за 1 час работы	150,0
1.4	история, обществознание, география, иностранный язык, информатика, биология за 1 час работы	100,0
2	Заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками в месяц	1000,0
3	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями в месяц	от 1000,0 до 2000,0
4	Дополнительная внеурочная деятельность в классах, занимающихся по федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС)*	-

\*расчет выплаты за дополнительную внеурочную деятельность в классах, занимающихся по федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС)\* осуществляется на общих основаниях в соответствии с формулой, приведенной в пункте 5.4 настоящего Положения.

Директор МБОУ СОШ № 1 им. С.Соболя  
г. Ейска МО Ейский район

Т.Е.Волкова