

**Изменение и дополнение  
в коллективный договор  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
основной общеобразовательной школы № 21 имени кавалера  
орденов Ленина и «Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза  
хутора Ханькова муниципального образования  
Славянский района 2022 -2025 годы**

Директор МБОУ ООШ № 21  
С.В.Подгорная




Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ ООШ № 21  
Е.В.Якимчук



Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
«Центр занятости населения Славянского района»

Уведомительная регистрация коллективного договора,  
соглашения (изменений, дополнений к коллективному  
договору, соглашению)

Дата 21.09.2022 № 23.05.2022

  
\_\_\_\_\_  
наименование должности, подпись И.О.  
М. А. Савицкий

## **Дополнение и изменение**

к коллективному договору, заключённому между сторонами:  
работодателем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
основной общеобразовательной школы № 21 имени кавалера орденов Ленина и  
«Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова муниципального  
образования Славянский район, в лице директора Подгорной Светланы  
Владимировны, и председателем ПК МБОУ ООШ № 21  
Якимчук Еленой Владимировной.

Стороны, в лице директора МБОУ ООШ №21 Подгорной Светланы Владимировны и председателя профсоюзного комитета МБОУ ООШ № 21 Якимчук Елены Владимировны, договорились внести в коллективный договор следующие изменения и дополнения:

1. Дополнения и изменения внести в «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 21 имени кавалера орденов Ленина и «Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова муниципального образования Славянский район» (раздел 3 приложение № 3)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19 августа 2022 № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления», постановления администрации муниципального образования Славянский район от 24 августа 2022 г. № 2433 внести изменения в раздел 3 приложения № 4, а именно, добавить пункт 3.11 с формулировкой: «Ежегодная денежная выплата к началу учебного года предоставляется педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Славянский район, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы».

Также, во исполнение пункта 2 Перечня поручений по итогам заседания наблюдательного совета АНО «Россия — страна возможностей», утвержденного Президентом Российской Федерации 26 июня 2022 г. № Пр-1117, руководствуясь письмом первого заместителя Министра просвещения Российской Федерации Бугаева А.В. от 15 августа 2022 г. № АБ-2332/06, постановления администрации муниципального образования Славянский район от 24 августа 2022 г. № 2433 внести изменение в штатное расписание, вступающее в силу с 1 сентября 2022 г. и предусматривающее включение в него должности «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими объединениями» в количестве 0,25 ставки.

2. Дополнения и изменения внести в «Положение о распределении выплат педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основной

общеобразовательной школы № 21 имени кавалера орденов Ленина и «Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова муниципального образования Славянский район» (приложение № 4), а именно:

1. убрать из «Положения о распределении выплат педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школы № 21 имени кавалера орденов Ленина и «Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова муниципального образования Славянский район» (приложение № 4) раздел 6 «Показатели эффективности деятельности учителя»;

2. считать «Оценочный лист педагога» разделом 6 приложения №4.

3. заменить «Оценочный лист педагога» на новый с формулировкой «Оценочный лист эффективности труда педагогических работников для установления стимулирующих выплат» (приложение № 4 раздел 6)

Дополнения и изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 01.09.2022года.

Работодатель:  
Директор МБОУ ООШ № 21  
\_\_\_\_\_ С.В.Подгорная  
«14»сентября2022 года

Председатель ПК  
МБОУ ООШ № 21  
\_\_\_\_\_ Е.В.Якимчук  
«14»сентября 2022 года

**Приложение № 3**  
к коллективному договору  
работников МБОУ ООШ № 21

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Е.В.Якимчук  
«14» сентября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ ООШ №21  
\_\_\_\_\_ С.В.Подгорная  
«14» сентября 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной**  
**общеобразовательной школы № 21 имени кавалера орденов Ленина и «Знак**  
**Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова**  
**муниципального образования Славянский район**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 21 имени кавалера орденов Ленина и «Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова муниципального образования Славянский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 21 имени кавалера орденов Ленина и «Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова муниципального образования Славянский район усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 21 имени кавалера орденов Ленина и «Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова муниципального образования Славянский район (далее – МБОУ ООШ № 21).

1.3. Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов (должностных окладов);
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников МБОУ ООШ № 21 устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;  
государственных гарантий по оплате труда;  
окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;  
перечня видов выплат компенсационного характера;  
перечня видов выплат стимулирующего характера.

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

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

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

1.8. Месячная заработная плата работников МБОУ ООШ № 21, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников МБОУ ООШ № 21 (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами МБОУ ООШ № 21, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.10. На основе настоящего Положения МБОУ ООШ № 21 разрабатывают положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников МБОУ ООШ № 21, включая премирование и выплату материальной помощи, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБОУ ООШ № 21, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Базовые размеры окладов (должностных окладов) работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложениях к настоящему Положению - по занимаемым должностям работников МБОУ (приложение № 1, пункты 1), по профессиональным группам по занимаемым должностям работников МБОУ ООШ № 21, оплата труда которым повышается в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», работников культуры (приложение № 2).

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей образует новый оклад.

2.3. Базовые размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 3).

2.4. Базовые размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение № 4).

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ 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».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ ООШ № 21 устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников МБОУ ООШ № 21 устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 7 к настоящему Положению.

2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 8 к настоящему Положению.

2.10. Порядок проведения тарификации работников МБОУ ООШ № 21 устанавливается в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

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

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБОУ ООШ № 21 может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) (Приложение № 4):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы устанавливаются выплаты в размере 25%.

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

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения



профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента приведены в приложении № 10.

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками при соответствии ученой степени, почетного звания, спортивного звания, награждения почетными знаками профилю педагогической (профессиональной) деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента приведены в приложении № 11.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБОУ ООШ № 21 может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу):

стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая выплата за выслугу лет;

стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МБОУ ООШ № 21 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ ООШ № 21, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МБОУ ООШ № 21 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ ООШ № 21.

Установление стимулирующих выплат за классное руководство осуществляется по решению руководителя МБОУ ООШ № 21 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ ООШ № 21, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ ООШ № 21 устанавливаются:

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



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

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

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям автомобиля);

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

3.7. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы (исчисленный в соответствии с приложениями №7 и № 8), остальным работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) приведены в приложении № 12.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6и 3.8.1 настоящего Положения, устанавливаются для педагогических работников пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам пропорционально объему выполняемой работы.

3.8.1. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам МБОУ ООШ 21, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции 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 функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 стимулирующих выплат 1 педагогическому работнику.

Стимулирующая выплата 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 – комплектом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе при наличии письменного согласия работника.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя образовательной организации.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее – вознаграждение) за счет средств иных межбюджетных трансфертов, поступающих из федерального бюджета, 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 вознаграждений 1 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 адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата вознаграждения за счет средств иных межбюджетных трансфертов, поступающих из федерального бюджета, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 г.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

Выплата вознаграждения педагогическим работникам производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

При установлении вознаграждения педагогическим работникам не допускается ухудшение ранее установленных условия оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат.

Вознаграждение выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время и исчисляется пропорционально отработанному времени.

Длительное отсутствие педагогического работника (5 и более дней), осуществляющего классное руководство на уровне начального общего образования, допускает передачу его функций (замещения другим педагогическим работником) с установлением замещающему соответствующих выплат за классное руководство (но не более 2 вознаграждений одному педагогическому работнику), кроме случаев отсутствия педагогического работника по причине направления его в командировку, получения образования.

Длительное отсутствие педагогического работника (14 и более дней), осуществляющего классное руководство на уровнях основного общего и среднего общего образования, допускает передачу его функций (замещения другим педагогическим работником) с установлением замещающему соответствующих выплат за классное руководство (но не более 2 вознаграждений одному педагогическому работнику), кроме случаев отсутствия педагогического работника по причине направления его в командировку, получения образования.

3.9. Отдельным категориям работников МБОУ ООШ № 21 высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края и органом местного самоуправления могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

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

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в МБОУ ООШ № 21 показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3.11. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года предоставляется педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Славянский район, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы

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

4.1. Оплата труда работников МБОУ ООШ № 21, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере водителю автомобиля.

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

за работу с вредными (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим работникам МБОУ ООШ № 21;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

При этом размер выплат к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы

4.2 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются согласно результатам специальной оценки условий труда - 4% водителю автомобиля.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по её итогам рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с

работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты за расширение зон обслуживания, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.7. Специалистам МБОУ ООШ № 21, расположенных в сельской местности или поселках городского типа, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.8. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в МБОУ ООШ № 21 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 13 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.9. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время – 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом,

принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Выплата за работу в ночное время исчисляется от установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

4.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер выплаты составляет:

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

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

4.11. Повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням, и стимулирующих выплат пропорционально для педагогических работников установленному объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам объему выполняемой работы.

## 5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБОУ ООШ № 21 могут быть установлены премии согласно Приложению № 13.

премия по итогам работы за год;

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

5.2. Премия по итогам работы за год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за год выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам в размере:

- до пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой администрации муниципального образования Славянский район;

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- до трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при: награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации,

Министерства образования и науки Краснодарского края, Министерства физической культуры и спорта Краснодарского края, Министерства культуры Краснодарского края, Министерства здравоохранения Краснодарского края, Министерства социального развития Краснодарского края, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Славянский район.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;
- другие показатели.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 21 работникам может быть выплачена материальная помощь согласно Приложению №16. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ ООШ № 21.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

## **7. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя**

7.1. Заработная плата руководителя МБОУ ООШ № 21, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Славянский район (далее – начальник управления)



в кратком отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с приложением № 17 к настоящему Положению.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с приложением № 14.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу утверждается Приказом главного распорядителя средств бюджета.

7.3. Главный распорядитель средств бюджета, в ведении которого находятся учреждения, в утверждаемом им порядке может устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы руководителя МБОУ ООШ № 21 по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников МБОУ ООШ № 21 в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Руководителю МБОУ ООШ № 21 выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ ООШ № 21 устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

Премирование руководителя может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7.7. Руководителю МБОУ ООШ № 21 может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты

материальной помощи определяются приказом главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение.

## **8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание МБОУ ООШ № 21 формируется и утверждается руководителем МБОУ ООШ № 21, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом МБОУ ООШ № 21 (приложение 9.1)

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

8.5. Численный состав работников МБОУ ООШ № 21 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**Приложение № 4**  
к Коллективному договору  
работников МБОУ ООШ № 21

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Е.В. Якимчук  
«14» сентября 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ ООШ № 21  
\_\_\_\_\_ С.В. Подгорная  
« 14» сентября 2022 года

**Положение о распределении выплат  
педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс  
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
основной общеобразовательной школе № 21 имени кавалера орденов  
Ленина и «Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова  
муниципального образования Славянский район**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя:

- выплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной, (внеурочной) деятельности учителя (до 20%) общего фонда оплаты труда.
- выплаты стимулирующей части за качество работы педагогических работников;
- выплаты работникам, имеющим государственные награды, ученую степень;
- выплаты работникам за выслугу лет;
- материальную помощь;
- поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

**II. Выплаты за дополнительные виды работ, относящиеся  
к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя**

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

- ✓ Проверка письменных работ (размер выплаты определяется по формуле);
- ✓ Заведование кабинетом, мастерскими, учебно-опытным участком (оценивается в прямом денежном выражении);
- ✓ Дополнительные занятия с учащимися, ведение клубной (кружковой, экскурсионной) работы (размер выплаты определяется по формуле);
- ✓ Классное руководство;

- ✓ Организация внеклассной работы по предмету: соревнований, конкурсов, конференций (до 1000 рублей);
- ✓ Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями (до 1000 рублей);
- ✓ Предпрофильная подготовка, профориентация (до 1000 рублей);
- ✓ Работа с молодыми специалистами (наставничество) (до 1000 рублей);
- ✓ За организацию работы по профилактике наркомании, табакокурения, алкоголизма, безнадзорности и правонарушений (до 2000 рублей).

### 2.1. Выплаты за проверку письменных работ:

При расчетах учитывается Стп, группа предметов, коэффициент за частоту и объем проверки, количество учащихся или проверяемых тетрадей.

Предметы разбиваются по группам:

1) Стп \* k = 4 - русский язык в 5-9 классах и литература в 8-9 классах; алгебра, геометрия, математика; 4 класс начальной школы.

2) Стп \* k = 3 – 1, 2, 3 класс начальной школы, иностранный язык

3) Стп \* k = 2 - литература в 5-7 классах, обществознание, история, физика, химия, биология, география

4) Стп \* k = 1 - информатика, кубановедение

Коэффициент за частоту и объем проверки вводится только для 1 и 2 группы, он равен k = 1,5. Отсюда:

$Пт = Стп * 4 * 1,5 * Н$ ; (для предметов 1 группы)

$Пт = Стп * 3 * 1,5 * Н$ ; (для предметов 2 группы)

$Пт = Стп * 2 * Н$ ; (для предметов 3 группы)

$Пт = Стп * 1 * Н$ ; (для предметов 4 группы)

$Пт = Стп * 0,5 * Н$ ; (для предметов 5 группы)

где Пт – проверка тетрадей

Стп – стоимость пед. услуги

k = 4;3;2;1 – коэффициент по группе предмета

1,5 - коэффициент за частоту и объем проверки.

Н – количество учащихся

Примечание: для начальной школы стоимость проверки рассчитывается для письменных предметов (математики, русскому языку(письму) отдельно по каждому предмету.

В случае недостатка средств допустимо применение поправочного коэффициента, рассчитываемого как частное фактической суммы средств и реальной суммой затрат, рассчитанной по формуле.

### 2.2. Выплата за заведование кабинетом, мастерскими, учебно-опытным участком.

Устанавливается в прямом денежном выражении

- за заведование мастерскими – до 1000 рублей;
- за заведование кабинетами обслуживающего труда (технологии), химии, физики, биологии – до 1000 рублей;
- за заведование спортивным залом – до 1000 рублей;

- за заведование кабинетом информатики – до 1000 рублей

### 2.3. Выплата за дополнительные занятия с учащимися.

Выплата за организацию внеклассной работы по предмету, клубной, досуговой деятельности, консультации и дополнительные занятия, работа с отстающими и одаренными детьми, по формуле:  $Ддз = Стп * Ук * Ч$ , где

- Ддз – доплата за дополнительные занятия;
- Стп – стоимость педагогической услуги;
- Ук – количество охваченных учащихся;
- Ч – количество часов работы в месяц.

## **III. Стимулирующие выплаты**

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться в прямом денежном и процентном выражении и через систему баллов в соответствии с настоящим Положением.

3.1 Положение предусматривает принципы установления стимулирующих выплат для категории работников в должности «учитель», определяет, размеры, условия и порядок их установления.

3.2 Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование педагогов к более качественному, эффективному, результативному труду (см. п. 6. Показатели эффективности деятельности учителя).

3.4 Положение о стимулировании труда работников школы принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом с учетом мнения профсоюза школы.

### **Порядок выплат стимулирующего характера для педагогических работников**

3.5 Стимулирующие выплаты для педагогических работников производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3.6 В основе определения размера стимулирующей выплаты – критерии и показатели качества результативности труда работников образовательного учреждения (п. 6 настоящего Положения – Показатели эффективности деятельности учителя).

3.7 Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы педагога за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных систематических стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 1 января по 31 августа
- с 1 сентября по 31 декабря.

В первом полугодии учебного года (сентябрь-декабрь) выплаты стимулирующего характера, рассчитываются по итогам предшествующего учебного года.

Если на педагога в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера могут не производиться. 3.8 Распределение и установление ежемесячных выплат к заработной плате производится на основании решения тарификационной комиссии.

3.9 На основании решения тарификационной комиссии, при условии согласования с профсоюзным комитетом и утверждении Советом школы распределения стимулирующих выплат директор образовательного учреждения (организации) издает приказ.

3.10 Фонд выплат стимулирующего характера определяется на 1 сентября и 1 января финансового года.

### **Организация деятельности тарификационной комиссии**

3.11 Тарификационная комиссия (далее – Комиссия) создается, реорганизуется и утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

3.12 Состав комиссии в количестве 5-7 человек избирается на заседании педагогического совета и согласовывается с профсоюзной организацией.

3.13 В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

3.14 Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.15 Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.16 Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости в период тарификации.

3.17 Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором школы.

3.18 Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

3.19 Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.20 Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.21 Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

3.22 Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

3.23 К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности для педагогических работников.
- подсчет баллов, полученных учителями в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного педагога за отработанный период;
- оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

### **Порядок определения размера стимулирующих выплат**

3.24 С сентября по декабрь текущего года включительно в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям.

3.25 Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам школы определяется через оценивание в баллах, устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы.

3.26 По итогам проведения оценки всех показателей качества работы педагога высчитывается суммарный балл каждого педагога (n), общее количество баллов (s), которое набрали все педагоги школы, а затем высчитывается «стоимость» одного балла для назначения стимулирующих выплат (b). Стоимость одного балла может быть вычислена следующим образом:

$$b = \text{ФОТ(ст)} / s, \text{ где}$$

- b – «стоимость» 1 балла для назначения стимулирующих выплат,
- ФОТ(ст) – стимулирующая часть ФОТ учителей, осуществляющих учебный процесс,
- S – сумма баллов, набранных по стимулирующим показателям всеми педагогами школы.
- Величина стимулирующих выплат каждого педагога (M) определяется следующим образом:
- $M = b * n$ , где n – количество баллов, набранное конкретным педагогом.

3.27 Во втором полугодии продолжается мониторинг профессиональной деятельности педагогического работника по утвержденным критериям и показателям для расчета стимулирующих выплат в первом полугодии следующего учебного года.

3.28 Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится в ходе работы комиссии по распределению стимулирующих выплат с оформлением оценочного листа работника (см.п.6.1 настоящего Положения). Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист, заполненный согласно критериям и баллам, утвержденных настоящим положением.

3.29 В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 3 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению стимулирующих выплат.



3.30 Комиссии по распределению стимулирующих выплат рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трёх рабочих дней.

3.31 Выплаты пенсионерам, выходящим на пенсию при стаже работы в организации от 10 лет и более устанавливаются в размере должностного оклада (ставки).

3.32 Выплаты работникам за выслугу лет устанавливаются в размере от 5 до 15 % от должностного оклада (ставки) с учетом стажа работы: от 2-х до 5-ти лет – 5%; от 5-ти до 10-ти лет – 10%; свыше 10 лет – 15%.

3.33 *Условие и порядок отмены выплат стимулирующего характера*

Размеры стимулирующих выплат за качество работы могут быть изменены в зависимости от результатов труда работников по результатам полугодия.

Выплаты, установленные работнику, могут быть изменены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей

В связи с изменениями качества работы

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

3.34. *Выплаты работникам, имеющим государственные награды, ученую степень*

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, не осуществляющим учебный процесс, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный» или при награждении почетными знаками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник просвещения РФ», «Почетный работник общего образования РФ», Почетными грамотами Минобрнауки РФ.

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый должностной оклад).

#### **4. Показатели премирования**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в школе могут быть установлены премии:

премия по итогам работы за расчётный период;

в связи с государственными или профессиональными праздниками, наградами или поощрениями, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;  
за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы.

4.2. Премирование осуществляется руководителем учреждения по согласованию с ПК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.3. Порядок премирования работников определяется Положением о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 21 имени кавалера орденов Ленина и «Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова муниципального образования Славянский район (приложение №4 к коллективному договору).

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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

4.4. Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.5. Премия не начисляется при наличии нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, оформленных соответствующим приказом по школе.

Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания премия не выплачивается в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения приказов, указаний и поручений администрации;
- ввиду однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) разглашения служебной информации, ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных;

в) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

## 5. Материальная помощь

В пределах экономии общего фонда оплаты труда работникам школы может выплачиваться материальная помощь. Порядок предоставления материальной помощи, её размеры определяются Положением о материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 21 имени кавалера орденов Ленина и «Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова муниципального образования Славянский район (приложение №16 к Положению об оплате труда).

Материальная помощь может выплачиваться:

### 5.1. В связи с чрезвычайными обстоятельствами

1) смерть работника или его близких родственников;

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье. На организацию похорон работников школы, пенсионеров, ушедших на пенсию из образовательного учреждения, - материальная помощь оказывается родственникам или председателю профсоюзного комитета, организующему похоронные мероприятия, при наличии фонда экономии в размере фактических затрат.

2) при несчастных случаях (авариях, травмах), в случае пожара, наводнения – размер помощи определяется по согласованию с профсоюзным комитетом, максимальный размер материальной помощи не ограничен;

3) для приобретения дорогостоящих лекарств или платного лечения работника или членов его семьи по представлению справки из лечебного учреждения или для возмещения суммы - по представлению платёжного документа;

4) для оплаты обучения работника или его детей – по представлению платёжных документов по согласованию с профсоюзным комитетом, но не более фактической суммы затрат.

5.2. В связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка или иными обстоятельствами – размер материальной помощи до 10000 рублей.

5.3. К очередному трудовому отпуску работника – до 5000 рублей.

Оказание материальной помощи производится по письменному заявлению работника на основании приказа руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

## 6.ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

### эффективности труда педагогических работников для установления стимулирующих выплат

Ф.И.О. учителя \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование показателей	Баллы	Период	Оценка учителя	Оценка комиссии
	<b>1. Качество образования</b>				
1.1	Результативность участия	Участие- 15б. (КК)	год		

	педагогов во Всероссийских и краевых творческих профессиональных конкурсах («За нравственный подвиг учителя», «Мой лучший урок» и др., утвержденных Министерством образования РФ и КК)	Призер (финалист) - 20б. Победитель-30 б.  Участие- 30б. (РФ) Призер (финалист) - 40б. Победитель-50б.			
1.2	Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Психолог года», «Библиотекарь года», конкурс лучших учителей ПНПО): -участник муниципального этапа; -призёр муниципального этапа; -победитель муниципального этапа; -участник краевого этапа; -призёр краевого этапа; -победитель краевого этапа	Участие -5б. Призер-10б. Победитель-15б.  Участие – 20б. Призер – 25б. Победитель – 30б.	год		
1.3	Внесение опыта учителя в банк данных ППО: -муниципального уровня; - краевого уровня.	10б. 15б.	год		
1.4	Выступление на методических, предметных, обучающих семинарах в ОО, муниципальный уровень; краевой уровень, проведение открытых уроков.	Школа -1б. Район -3б. Край -5б.	год		
	<b>2. Результативность учебного процесса</b>				
2.1	Подготовка к ОГЭ	1 б за каждого учащегося	год		
2.2	Подготовка к ВПР (1-9), КДР(1-9), КМР(1-4)	3 б за каждую работу	год		
2.3	Рейтинг среднего балла ГИА-9 в сравнении с краевым и районным показателем (обязательные предметы)	Уровень -10 б. +1б за каждые 0,1 б. превышения	год		
2.4	Рейтинг среднего балла ГИА-9 в сравнении с краевым и районным показателем (предметы по выбору)	100% -10б. +1б. за каждые 0,2б превышения	год		
2.5	Рейтинг результативности участия в предметных олимпиадах: -муниципальный уровень;  -краевой уровень.	Призер-5б. Победитель-10б (за каждого победителя)  Призер-15б. Победитель-20б (за каждого победителя)	год		
2.6	Рейтинг участия в очном этапе в интеллектуальных	Участие -10б. Призер-15б.	год		

	конкурсах школьников (НПК «Эврика»,» Юниор», соревнования юных исследователей «Шаг в будущее», Всероссийского конкурса сочинений, «Я-исследователь»)	Победитель-20б.			
2.7	Рейтинг среднего балла КДР, ВПР, КМР в сравнении с районными показателями без учета учащихся с ОВЗ	Уровень-3б. Выше-5б.	год		
2.8	Организация проведения КДР, ВПР, КМР, Адм.КР:ответственный организатор, ассистент.	1б. (за каждую работу)	полугодие		
2.9	Организация проведения ЕГЭ, ОГЭ: работа руководителем ППЭ, организатором, тех.специалистом.	Руководитель -5б. за экзамен Организатор, тех.специалист -1б. за экзамен	полугодие		
2.10	Высокой уровень педагогической активности: участие в работе школьных комиссий по проверке олимпиадных, административных контрольных работ, ВПР, КДР, КМР.	1б (за каждую работу)	полугодие		
2.11	Высокой уровень педагогической активности: тьюторство, участие в работе муниципальных и зональных комиссий по проверке олимпиадных, контрольных работ, экзаменационных работ.	Тьютор -5б. КДР - 3б. (за выезд) Олимпиады, экзамены -3б. (за выезд)	полугодие		
2.12	Участие в экспертных комиссиях в период аттестации педагогических работников.	3б. за выезд	полугодие		
2.13	Обеспечение введения ФГОС НОО ОВЗ и ФГОС ООО ОВЗ	2 б. за 1 обучающегося	год		
2.14	Творческие конкурсы учащихся	Участие(район) – 0,1б Призер (район) – 1б Победитель(район) – 3б (за каждую работу)  Участие (край) – 1б. Призер (край) – 5б Победитель(край) 7б (за каждую работу)	полугодие		
2.15	Подготовка итоговых проектов обучающихся	2б. за каждый проект	год		
	<b><u>3.Социальное</u></b>				

	<b><u>партнерство</u></b>				
3.1	Развитие педагогического творчества: участие трудового коллектива в районных мероприятиях (спартакиада, «Что? Где? Когда?», агитбригада, творческие конкурсы учителей, и т.д.)	0,5б. за мероприятие + отгул	полугодие		
3.2	Наставничество, членство в профкоме.	1б.	полугодие		
3.3	Соц.педагог, председатель ППО	10б	полугодие		
3.4	Педагог-организатор (организация общешкольных мероприятий)	5б.	полугодие		
3.5	Куратор школьного самоуправления	5б.	полугодие		
3.6	Учительский турслет	0,5б. + 2 отгула (за каждый день)	год		
	<b><u>4.Поощрительные баллы</u></b>				
4.1	Другие дополнительные надбавки и доплаты, учитывающие особенности работы педагогических работников (составление ООП, адаптированных образовательных программ).  Дежурство по школе (для учителей начальных классов и педагогов, не имеющих классного руководства).	3б. (за каждую программу)  1б.	год		
4.2	Организация летней занятости учащихся	Начальник ЛДП- 10б Воспитатель ЛДП-5б Рем. бригада – 5б Ученический турслет – 10б.(+два отгула за каждый день) Ученический поход – 5б. (+два отгула за каждый день)	год		
4.3	Работа в 9 и 1 классах	5б	год		
4.4	Система экскурсионной работы за пределами района	Организатор - 5б Сопровождающий – 2б	полугодие		
4.5	Подвоз учащихся в бассейн	1б	год		
4.6	Выездной характер работы (с учащимися): балет, кино, театр и др.	0,2 б (за каждую поездку)	полугодие		
4.7	Результативность участия в районных спортивных спартакиадах школьников (казачьи игры, турслет и др.)	Победитель – 3б Призер – 1б	полугодие		
	<b><u>5.Классное</u></b>				

	<b><u>РУКОВОДСТВО</u></b>				
5.1	Класс года	1 место – 3б. 2 место - 2б.	год		
5.2	Высокий уровень организации участия школьников в общешкольных мероприятиях	Справка зам. по ВР 1б.	полугодие		
5.3	Работа в группах казачьей направленности	1б.	полугодие		
5.4	Контроль за своевременным внесением родительской платы	1б	полугодие		
5.5	Высокий уровень организации и проведения открытых внеклассных мероприятий.	1б. (справка зам. по ВР, руководителя МО классных руководителей)	полугодие		
5.6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение журнала воспитательной работы, ученических дневников, планов ВР, инструктажей, протоколов род.собраний, отчётов)	1б. (справка зам. по ВР)	полугодие		
5.7	Профилактическая работа с семьями учащихся группы риска, посещение семей (наличие актов) (состоящие на всех видах учета, неполные семьи, дети, проживающие с незаконными представителями)	Зам.директора по ВР, соц.педагог 1б.	полугодие		
5.8	Качественная работа по организации общешкольного дежурства 5-9 классов	Администрация 2б.	полугодие		
5.9	Организация деятельности по улучшению материально-технической базы школы для обеспечения учебно-воспитательного процесса.	1б .	полугодие		
5.10	Участие в мероприятиях по благоустройству пришкольной территории, внутренних помещений школы.	1б.			

Количество баллов \_\_\_\_\_

Поощрительные баллы администрации \_\_\_\_\_

Итого баллов \_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии 1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_



муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
основная общеобразовательная школа № 21 имени кавалера орденов Ленина  
и «Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова  
муниципального образования Славянский район

## ВЫПИСКА

из протокола общего собрания трудового коллектива

14 сентября 2022 года

№ 13

Председатель собрания: Е.В.Якимчук

Секретарь собрания: Л.Н. Рябухина

Присутствовали: 18 человек.

Отсутствовали: 0 человек

СЛУШАЛИ: директора МБОУ ООШ 21 Подгорную Светлану Владимировну о том, чтобы внести дополнение и изменение в Коллективный договор на 2022 – 2052 годы, а именно:

1. Дополнения и изменения внести в «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 21 имени кавалера орденов Ленина и «Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова муниципального образования Славянский район» (раздел 3 приложение № 3).

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19 августа 2022 № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления», постановления администрации муниципального образования Славянский район от 24 августа 2022 г. № 2433 внести изменения в раздел 3 приложения № 4, а именно, добавить пункт 3.11 с формулировкой: «Ежегодная денежная выплата к началу учебного года предоставляется педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Славянский район, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы».

Также, во исполнение пункта 2 Перечня поручений по итогам заседания наблюдательного совета АНО «Россия — страна возможностей», утвержденного Президентом Российской Федерации 26 июня 2022 г. № Пр-1117, руководствуясь письмом первого заместителя Министра просвещения Российской Федерации Бугаева А.В. от 15 августа 2022 г. № АБ-2332/06, постановления администрации муниципального образования Славянский район от 24 августа 2022 г. № 2433 внести изменение в штатное расписание, вступающее в силу с 1 сентября 2022 г. и предусматривающее включение в

него должности «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими объединениями» в количестве 0,25 ставки.

2. Дополнения и изменения внести в «Положение о распределении выплат педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школы № 21 имени кавалера орденов Ленина и «Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова муниципального образования Славянский район» (приложение № 4), а именно:

1. убрать из «Положения о распределении выплат педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школы № 21 имени кавалера орденов Ленина и «Знак Почёта» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова муниципального образования Славянский район» (приложение № 4) раздел 6 «Показатели эффективности деятельности учителя»;

2. считать «Оценочный лист педагога» разделом 6 приложения №4.

3. заменить «Оценочный лист педагога» на новый с формулировкой «Оценочный лист эффективности труда педагогических работников для установления стимулирующих выплат» (приложение № 4 раздел 6)

ПОСТАНОВИЛИ: внести дополнение и изменение в Коллективный договор на 2022– 2025 годы в «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 21 имени кавалера орденов Ленина и «Знак Почета» Фёдора Фёдоровича Муковоза хутора Ханькова муниципального образования Славянский район», а именно:

1. внести изменения в раздел 3 приложения № 4, а именно, добавить пункт 3.11 с формулировкой: «Ежегодная денежная выплата к началу учебного года предоставляется педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Славянский район, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы»;

2) внести изменение в штатное расписание, вступающее в силу с 1 сентября 2022 г. и предусматривающее включение в него должности «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими объединениями» в количестве 0,25 ставки;

3) считать «Оценочный лист педагога» разделом 6 приложения №4.

4) заменить «Оценочный лист педагога» на новый с формулировкой «Оценочный лист эффективности труда педагогических работников для установления стимулирующих выплат» (приложение № 4 раздел 6)

2. Дополнения и изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 01.09.2022года.

Председатель  
Секретарь

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Е.В.Якимчук  
Л.Н. Рябухина