

Согласовано

Председатель ПК

И.В. Кизико  
« 20 08 2022г.



Сверждаю:

Директор

С.В. Ващенко  
« 08 2022г.



## **Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования Динской район «Средней общеобразовательной школы №35 имени 46-го Гвардейского орденов Красного Знамени и Суворова 3-й степени ночного бомбардировочного авиационного полка»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет механизм формирования расходов и доведения средств на реализацию государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования, разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии со ст. 144 Трудового Кодекса РФ, на основании: ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012 г., Постановления главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 24.01.2020 №35 «О внесении изменений в постановление 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», Распоряжения Правительства РФ от 15.08.2020 №2104-р «О распределении предоставляемых в 2020 году иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на обеспечение выплат ежемесячного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций», Постановления главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 27.11.2008 №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», Постановления главы муниципального образования Динской район от 28.11.2008 № 2446 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Динской район» (в редакции последующих постановлений), Коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом, Устава школы.

Данное Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАОУ МО Динской район СОШ №35.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, положением разработанными в учреждениях, соглашениями, локальными нормативными актами органами местного самоуправления МО Динской район, а также настоящим Положением.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положений о введении новых систем оплаты труда работников, муниципальных учреждений Динского района, разработанных муниципальным органом самоуправления Динской район;
- согласования с первичной профсоюзной организацией (выборного представительного органа работников).

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполненной работы.

1.6. Условия оплаты труда работника, минимальный размер оклада (должностного оклада), и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. 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.

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

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников МАОУ МО Динской район СОШ №35 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения или плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств местного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими образовательных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.12. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

2.1. Система оплаты труда работников МАОУ МО Динской район СОШ №35, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, положениями, разработанными в МАОУ МО Динской район СОШ №35, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования Динской район, а также в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов, работников учебно- вспомогательного персонала и служащих, в которые входят занимаемые ими должности:

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, руб.
1	2
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	5516,0
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	5609,0
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	6170,0
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих четвертого уровня»	8412,0

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников, которые отражены в приложении № 1 и приложении №2 к настоящему Положению.

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

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

2.4. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными с постановлением главы муниципального образования Динской район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

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 №1601 от 22.12.2014г. «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» (далее приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601, приказ №1601).

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

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МАОУ МО Динской район СОШ № 35 устанавливается в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с *приложением № 3* к настоящему положению

2.8. Доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в пункте 2.4 Приказом Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014г. «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», устанавливается в размере не менее **70 %** от фонда оплаты труда учреждения (ФОТб(т));

2.9. Доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия, поименованные в пунктах 1 и 3 постановления Правительства РФ от 3.04.2003 № 191), устанавливается в размере не более **30 %** от фонда оплаты труда учреждения (ФОТб(т)).

2.10. Порядок планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательного учреждения утверждается органом местного самоуправления муниципального образования Динской район в соответствии с *приложением № 4*.

2.11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в *приложении № 5* к настоящему Положению.

2.12. 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 № 6* к настоящему Положению.

#### **2.14. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой:**

2.14.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и заведующего библиотекой состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.14.2. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему 25556.00 руб., устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Динской район.

Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс исчисленного согласно приложению № 2 настоящего Положения:

$Op = Osrp \times K$ , где:

$Op$  – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$Osrp$  – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный согласно приложению № 2 к настоящему Положения;

$K$  – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Рекомендуемые коэффициенты:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения в утверждаемом им порядке.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению управления образования администрации муниципального образования Динской район может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами управления образования администрации муниципального образования Динской район с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий.

2.14.3 Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением образования администрации муниципального образования Динской район

Премирование руководителя учреждения может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств - управлением образования администрации муниципального образования Динской район, в размере до 5 процентов от общего фонда оплаты труда МАОУ МО Динской район СОШ № 35.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Динской район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

2.14.4. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом управления образования администрации муниципального образования Динской район.

2.14.5. Оклады заместителя руководителя по ВР, заместителя руководителя по УВР устанавливаются руководителем образовательного учреждения в размере 80% от оклада руководителя, а оклады заместителя руководителя по АХР, заместителя руководителя по безопасности и заведующего библиотекой в размере 70% от оклада руководителя.

2.14.6. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера, входящих в базовую часть ФОТ**

3.1. Оплата труда работников ОУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере на основании аттестации рабочих мест.

В этих целях работникам могут быть установлены, следующие выплаты компенсационного характера согласно, Положения разработанного органами местного самоуправления Динской район

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
  - за совмещение профессий (должностей);
  - за расширение зоны обслуживания;
  - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
  - специалистам за работу в сельской местности *Приложение № 15* к настоящему Положению;
  - за специфику работы педагогическим и другим работникам *Приложение №14*;
  - за работу в ночное время 35% (сторожам);
  - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - за сверхурочную работу.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 12%.

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

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

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

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

3.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25% согласно **Приложению № 15** к настоящему Положению. Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.7. Выплаты за специфику работы педагогическим работникам и другим работникам, устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с **Приложением № 14** к настоящему Положению. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты – 35 % части оклада (должностного оклада сторожа) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

3.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления уста-

навливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

#### **4. Порядок установления педагогическим работникам доплат за неаудиторную деятельность**

4.1. Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя до **15%** общего фонда оплаты труда. Эта доля включена в базовую часть фонда оплаты труда. Размер доплат устанавливается школой самостоятельно.

##### **4.2. К доплатам за неаудиторную (внеурочную) деятельность относятся**

4.2.1. Доплаты за работу, направленную на создание условий для обеспечения образовательного процесса (*Приложение 7*);

4.2.2 Доплаты за работу с учащимися во внеурочное время (*Приложение 8*).

4.3. Доплаты за неаудиторную деятельность могут носить систематический (постоянный) и временный характер. Постоянные доплаты устанавливаются 2 раза в год в период тарификации. Временные доплаты устанавливаются одновременно за конкретную работу, выполненную педагогом.

4.4. Доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы, согласованным с председателем ПК за несвоевременное некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка, решению комиссии по определению доплат и надбавок. Изменения в размерах доплат и надбавок доводятся до сведения работника на основании приказа директора школы.

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

Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей, части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Распределение указанных выплат по результатам труда производится руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

Для распределения всех выплат создается расширенная комиссия, состоящая из представителей администрации, членов коллектива, включая председателя первичной профсоюзной организации. Заседания комиссии проводятся один раз в календарный месяц. В случае необходимости допустимо более частое проведение заседаний. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Приоритетность стимулирующих выплат устанавливается учреждением самостоятельно.

## **5.1. Повышающие коэффициенты к окладу**

5.1.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МАОУ МО Динской район СОШ № 35 может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

5.1.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности/

Размеры повышающего коэффициента:

**0,15** - при наличии высшей квалификационной категории;

**0,10** - при наличии первой квалификационной категории.

5.1.3. Персональный повышающий коэффициент к 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 и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до **3,0**, *приложение №16*

5.1.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания «Заслуженный», «Народный», «Почетный», ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

**0,075** - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»; «Почетный»

**0,15** - за ученую степень доктора наук.

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

## **5.2. Стимулирующие надбавки**

5.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначается для мотивации учителей общеобразовательного учреждения в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся и включает в себя следующие виды стимулирующих надбавок к окладу, ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за стабильно высокие результаты труда.

5.2.2. *Стимулирующая надбавка за интенсивность* устанавливается работнику

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Стимулирующие надбавки за интенсивность устанавливаются работникам в соответствии с *приложением №9* настоящего Положения. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимули-



рующая надбавка устанавливается 2 раза в год, в период тарификации, или по факту выполнения работ.

5.2.3. **Стимулирующая надбавка за выслугу лет** устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

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

5.2.4. Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя:

– **из расчета 4000 рублей** - Постановление главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 24.01.2020 №35 «О внесении изменений в постановление 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»

- **из расчета 5000 рублей** - Распоряжение Правительства РФ от 15.08.2020 № 2104-р «О распределении предоставляемых в 2020 году иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на обеспечение выплат ежемесячного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций»

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе. Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

5.2.5. Стимулирующая доплата отдельным категориям работников образовательных учреждений устанавливается согласно перечню работников, указанных в **Приложении № 17** к настоящему Положению, доплата производится исходя из фактически отработанного работником в календарном месяце времени и по основной должности. При замещении штатной должности не в полном объеме или в случае, если работник работал по основной должности меньше установленной месячной нормы рабочего времени, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата относится к стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, но не подлежит перераспределению между работниками учреждения в зависимости от результатов их труда и выплачивается всем работникам, имеющих право на их получение.

Доплата не образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

Доплата является составной частью заработной платы работников и выплачивается одновременно с ней в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы.

5.2.6. Отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются доплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц.

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

Типы, виды муниципальных образовательных учреждений и перечень отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений, имеющих право на получение указанной доплаты, указаны в приложении №20 к настоящему Положению.

5.3. **Педагогическим работникам** МАОУ МО Динской район СОШ №35 ежегодно на основании приказа директора, **устанавливается ежегодная денежная выплата к началу учебного года** в размере 5750,00 рублей (пять тысяч семьсот пятьдесят рублей 00 копеек). Порядок предоставления данной денежной выплаты указан в приложении №19 к настоящему Положению.

#### **5.4. Порядок и условия премирования работников учреждения**

5.4.1. **Премия** – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается за конкретные достижения, за качественно выполненную работу, а также к юбилейным и праздничным датам.

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

Премирование осуществляется руководителем учреждения на основании ходатайства заместителей директора по решению расширенной комиссии по установлению стимулирующих выплат, доплат и надбавок. Премирование осуществляется 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.

5.4.2. **Премия за качество выполняемых работ** выплачивается работникам **единовременно в размере до 3-х окладов** при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой местного самоуправления муниципального образования Динской район;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- присвоении почетного звания «Почетный педагог Динского района»;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы местного самоуправления муниципального образования Динской район.

5.4.3. **Премия по итогам работы** (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников **за общие результаты труда по итогам работы**. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. Премирование работников осуществляется в соответствии с условиями, обозначенными **приложением № 10-11** настоящего Положения.

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

5.4.4. **Премия за интенсивность и высокие результаты работы** – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. 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.

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

## **6. Награждение грантами**

**Грант** – денежное вознаграждение, которое может выдаваться на поддержку интересных, углубленных и новых программ, методик и форм обучения, а также на исследования в об-

ласти образования и повышение квалификации. Данный вид вознаграждения предоставляется как отдельным новаторам, так и творческим и исследовательским коллективам.

### **6.1. Порядок присуждения и выплаты грантов**

Гранты присуждаются учителям, занимающимся исследовательской деятельностью в сфере образования, по результатам школьного конкурса инновационных проектов, направленных на повышение качества образования.

Сумма гранта, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается и зависит от практического вклада работы учителя в развитие образования на уровне школы, района, края, РФ.

Вручение грантов приурочивается к профессиональному празднику – Дню учителя или к празднику «Последний звонок».

Средства гранта могут быть использованы учителем по своему усмотрению или для совершенствования профессионального мастерства педагогического работника, издания научно-методической литературы, обобщающей опыт работы, творческих командировок с целью изучения педагогического опыта и другого.

### **6.2. Присуждение грантов**

В установленный срок инновационные проекты представляются в конкурсную комиссию по присуждению грантов, состав которой утверждается приказом директора.

Конкурсная комиссия определяет победителей и направляет свое решение в Управляющий совет для утверждения кандидатур и составления ходатайства для присуждения гранта.

Результаты присуждения кандидатам гранта оформляются приказом по школе и публикуются в школьной прессе, на сайте, в средствах массовой информации.

## **7. Материальная помощь**

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором и обозначены в **приложении №12** настоящего Положения.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

## **8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание МАОУ МО Динской район СОШ №35 формируется и утверждается руководителем учреждения 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 (**приложение 13**) составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

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

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

**Базовые должностные оклады и минимальные повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей учебно-вспомогательного, педагогического персонала руководителей структурных подразделений МАОУ МО Динской район СОШ № 35**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
<b>Базовый должностной оклад - 5516рубль</b>		
1 квалификационный уровень	вожатый, помощник воспитателя;	0,00
2. Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
<b>Базовый должностной оклад - 6053 рубля</b>		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	0,00
3. Должности педагогических работников		
<b>Базовый должностной оклад – 8068 рубля</b>		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
1	2	3
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог;	0,09
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10
Примечание: для должностей педагогических работников казенного учреждения муниципального образования Динской район «Информационно-методический центр системы образования» базовый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – <b>7084 рубля</b>		
4. Должности руководителей структурных подразделений		
<b>Базовый должностной оклад – 8188 рублей</b>		

1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,00
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской	0,05
1	2	3
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения	0,10
5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
<b>Базовый должностной оклад – 7109 рублей</b>		
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель	0,04

ПРИЛОЖЕНИЕ №2  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ МО  
Динской район СОШ №35

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

**1. Порядок исчисления заработной платы учителей**

1.1. Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения стоимости педагогической услуги (СТП) на количество часов в неделю на 4 и на количество учеников. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

Месячная заработная плата учителей при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением определяется в соответствии с п.1.1. с применением коэффициента 1,2.

1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификация учителей один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ**

на \_\_\_\_\_ год

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

NN п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев) <1>	Уровень <2>	Оклад, (должностной оклад), ставка заработной платы в соответствии с квалификационным уровнем за неделю<3>	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышений <4>	Число часов в неделю		Заработная плата в месяц		Дополнительная оплата за						Дополнительная оплата за вредные условия труда	
								IV клас- сы	V-IX клас- сы	X-XI клас- сы	IV клас- сы	V-IX клас- сы	X-XI клас- сы	про- верку пись- мен- ных работ	клас- сное руко- водст- во	заве- дова- ние учеб- ными каби- нетами и ла- бора- тория- ми, учеб- ными масте- рскими	дру- гую до- пол- нитель- ную рабо- ту		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Директор \_\_\_\_\_

Бухгалтер \_\_\_\_\_

<1> При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, в тарификационном списке второй строкой указывается соответствующая заработная плата.

<2> В случае если работнику установлен более высокий оклад (должностной оклад), ставка заработной платы в порядке исключения, указать основание (приказ руководителя учреждения, основанный на рекомендации аттестационной комиссии).

<3> Для работников, имеющих ученую степень докто- ра или кандидата наук, а также почетное звание, в данной графе указывается оклад (должной оклад) ставка заработной платы с учетом ее увеличения по данным основаниям.

<4> Указываются размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, повышенных по основаниям и в порядке, предусмотренным пунктом 3 настоящего Положения

ПРИЛОЖЕНИЕ №3  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

## ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МАОУ МО Динской район СОШ № 35 применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем умножения стоимости педагогической услуги на количество учащихся в классе.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.



## МЕТОДИКА

### планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов МАОУ МО Динской район СОШ №35

#### 1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

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

$ФОТ = N \times H \times Д$ , где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

H – количество учащихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

#### 2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения

2.1. Органы местного самоуправления – главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находится учреждение, вправе формировать централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_о \times ц$ , где:

ФОТ<sub>цст</sub> – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения;

ФОТ<sub>о</sub> – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизуемой доли ФОТ<sub>цст</sub> – до 3%.

2.2. Размер централизованного фонда стимулирования руководителя, порядок его формирования и использования устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления согласно приложению № 1 к настоящей Методике.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми главными распорядителями средств местного бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

#### 3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом согласно приложению № 2 к настоящей Ме-

тодике, разработанному в соответствии с Приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ №2075 от 24.12.2010г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$ , где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

3.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 (ред. от 12.11.2012) «Об образовании» формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% к общему фонду оплаты труда учреждения;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30% к общему фонду оплаты труда учреждения.

3.3. Рекомендуемое в пункте 3.2 настоящей Методики соотношение может быть изменено общеобразовательным учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий, не противоречащих статье 28 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации»

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере **не менее 70%** к общему фонду оплаты труда учреждения;
- доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере **не более 30%** к общему фонду оплаты труда учреждения.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$ , где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

3.5. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ, обозначенные в **приложениях №7 и №8** настоящего Положения.

Конкретный размер доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.6. На стимулирующую часть направляется **не менее 20 %** общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется отраслевыми системами оплаты труда, принятыми органами муниципальных образований для работников подведомственных муниципальных учреждений образования.

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

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

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала за исключением управляющих учебным хозяйством, шеф-поваров (заведующих производством) включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, шеф-поваров (заведующих производством), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

#### 4. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

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

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

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа – Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

$a_1$  – количество учащихся в первых классах;

$a_2$  – количество учащихся во-вторых классах;

$a_3$  – количество учащихся в-третьих классах;

$a_{11}$  – количество учащихся в одиннадцатых классах;

$v_1$  – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

$v_2$  – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое количество часов по учеб- ному плану в третьем классе;

...

v11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.2. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами, и нормами (СанПиН).

Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна для всех общеобразовательных учреждений.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Порядком организации осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утверждённым Приказом МО РФ от 30 августа 2013 г. № 1015. С изменениями и дополнениями от 13 декабря 2013 г., 28 мая 2014 г., 17 июля 2015 г. Обучение детей с отклонениями в развитии, обучение детей на дому осуществляется согласно п.п. 5,6 ст. 41 Закона РФ от 29.12.2013 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом министерства образования Краснодарского края от 29.01.2014 г. № 399 «Об утверждении Порядка регламентации и оформления отношений государственной или муниципальной образовательной организации с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) в части организации обучения по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому или в медицинских организациях».

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

4.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на коэффициент от 0,95 до 1. учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля -5%ФОТп(б)) Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться на основании:

- *участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;*
- *дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);*
- *специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.*

4.5. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 20%. Указанный коэффициент может быть определен общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

## **5. Расчет окладов (должностных окладов) ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

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

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

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

5.2. При определении оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами с учетом дополнительно выделенных средств из адаптационной надбавки).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается учреждением самостоятельно.

5.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

5.4. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

5.5. Компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в оклад и рассчитывается по формуле:

$K = 115p / 18ч \cdot \text{кол-во часов учеб.нагруз.}$

Где К – компенсация книгоиздательской продукции,

115р. – гарантия на предоставление меры социальной поддержки на книгоиздательскую продукцию (в т.ч. НДС),

18ч. – 1 ст.учебной нагрузки

## 6. Гарантии по оплате труда

6.1. Размеры и порядок оплаты труда работников, не урегулированные настоящей Методикой, определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

6.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ №1601 от 22.12.2014г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным Приказом.

6.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговарива-

емой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014г. № 1601, требуется письменное согласие работника.

6.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.5. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются органом местного самоуправления и конкретизированы в приложениях к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

6.6. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

6.7. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

6.8. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ №5  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,  
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<b>I</b>	
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие)</p>
	<p>заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<b>II</b>	
<p>Методические (учебно-методические)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секто-</p>

учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)	рами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
<b>III</b>	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
<b>IV</b>	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
<b>V</b>	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
<b>VI</b>	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

**Примечание:**

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



ПРИЛОЖЕНИЕ №6  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

**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**

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

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

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

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

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и

время службы в Вооруженных силах и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в

- том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

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

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

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №7  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

**Перечень доплат педагогическим работникам  
за создание условий, направленных на организацию учебно-воспитательного процесса**

№ п/п	Перечень доплат	Сумма (в руб.)	Цикличность
1.	Доплата за проверку тетрадей устанавливается из расчета на 1 час учебной нагрузки учителям: 1) русского языка и литературы, математики; 2) химии, физики, ИЗО, черчения, биологии, географии, истории и обществознания, кубановедения, иностранных языков, ИКТ. Доплата за проверку тетрадей учителям начальных классов	58,47 руб. 42,88 руб. 1500 руб.	Ежемесячно
2.	Доплата учителям за классное руководство за счет средств краевого бюджета	4000 руб.	Ежемесячно
3.	Доплата за выполнение обязанностей заведующих учебными мастерскими	700 руб.	Ежемесячно
4.	Доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры: <ul style="list-style-type: none"> <li>• предметный кабинет, оснащённый компьютерным оборудованием</li> <li>• кабинет повышенной опасности</li> <li>• кабинет учебного пособия</li> </ul>	500 руб. 700 руб. 700 руб.	Ежемесячно
5.	Доплата за заведование школьным музеем	4000-5000 руб.	Ежемесячно
6.	Доплата руководителям: <ul style="list-style-type: none"> <li>— Школьными методическими объединениями учителей-предметников и классных руководителей ШМО (в зависимости от количества членов): <ul style="list-style-type: none"> <li>• от 5 до 10 человек</li> <li>• от 10 и больше</li> </ul> </li> <li>• руководителям МО русского языка и математики, нач.классов <ul style="list-style-type: none"> <li>— Районного методического объединения</li> <li>— Районных предметных секций</li> <li>— Районные тьюторы</li> </ul> </li> </ul>	1000 руб. 1200 руб. 1500 руб. 1500 руб. 1500 руб. 1500 руб.	Ежемесячно
7.	Доплата классным руководителям за счет средств федерального бюджета	5000 руб.	Ежемесячно

Размеры выплат, установленные в Приложении №7 могут уменьшаться в зависимости от фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ №8  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

**Перечень доплат  
за работу с учащимися во внеурочное время**

№п/п	Перечень доплат	Сумма (в руб.)	Цикличность
1.	Доплата за организацию работы по ПДД и ДДТТ	1000 руб.	Ежемесячно
2.	Доплата за организацию отдыха учащихся в каникулярное время и праздничные дни (многодневные походы, экскурсии, поездки)	1000-4000 руб.	По факту выполнения
3.	Доплата за организацию кружковой работы с учащимися (при наличии программы и календарно-тематического планирования)	400 руб. за 1 час кружк. раб.в неделю	Ежемесячно, по факту выполнения
4.	Доплата за организацию внеурочной деятельности в классах, реализующих ФГОС	В зависимости от численности уч-ся и количества часов	Ежемесячно, по факту выполнения
5.	Доплата за организацию волонтерской работы	1000 руб.	Ежемесячно, по факту выполнения
6.	Доплата за руководство отрядами ЮИД, ДЮП, «Юный спасатель», «Юные жуковцы», «Юнармейцы» экологический отряд, работа в классах казачьей направленности и т.д.	1000-2000 руб.	Ежемесячно по факту выполнения
7.	Доплата за организацию работы по профилактике наркомании: Заместитель директора по ВР Учителя физической культуры Социальный педагог Педагог-психолог	2000 руб. 2000 руб. 1000 руб. 1000 руб.	Ежемесячно
8.	За организацию работу в лагере дневного пребывания или на оздоровительной площадке при школе педагогу, исполняющему обязанности начальника лагеря; организатору мероприятий	1000-5000 руб.	По факту выполнения
9.	Доплата за организацию общешкольных социально значимых проектов и акций («Духовно-нравственное воспитание»; «Проектория»; «Волонтерское движение школьников», «Билет в будущее», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего», и др., акции: экологическая, социальной направленности (помощь ветеранам, инвалидам и т.д.), патриотической (георгиевская ленточка, реализация проекта «Имя героя») и т.д.	1000-5000 руб.	Ежемесячно, по факту выполнения
10.	Доплата педагогическим работникам за организацию общественно-полезного труда производится ежемесячно в зависимости от количества классов-комплектов	1000-3000 руб.	Ежемесячно, от объёма выполняемых работ
11.	Доплата учителю ОБЖ за организацию работы с допризывной молодежью	2000 руб.	Ежемесячно
12.	Доплата: <i>Учителям русского языка и математики</i> за сложность и напряжённость при подготовке выпускников 9-11 классов к итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ:		По факту выполнения

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• учителям, работающим в 9-10 классах</li> <li>• учителям, работающим в 11 классах.</li> </ul> <p><b>Учителям</b> за сложность и напряжённость при подготовке выпускников 10-11 кл. к итоговой аттестации в форме ЕГЭ по выбору:  До 10 чел.  от 10 чел.  от 20 чел.</p> <p><b>Учителям</b> за сложность и напряжённость при подготовке выпускников 9 классов к итоговой аттестации в форме ОГЭ по выбору:  До 10 чел.  от 10 чел.  от 20 чел.  от 40 чел.</p>	1000 руб. 1500 руб.  500 руб. 800 руб. 1000 руб.  500 руб. 800 руб. 1000 руб. 1500 руб.	
--	---	---	--

Размеры выплат, установленные в Приложении №8 могут уменьшаться в зависимости от стимулирующей части фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ №9  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

**Перечень стимулирующих надбавок**

№п/п	Перечень надбавок	Сумма (в руб.)	Цикличность
<b>Надбавки за интенсивность педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс</b>			
1.	За исполнение обязанностей секретаря педсовета, совещаний, заседаний комиссий	1000 руб.	Ежемесячно
2.	За наставничество	1000 руб. (за одного работника)	Ежемесячно
3.	За выполнение обязанностей художника-оформителя, декоратора	1000 руб.	Ежемесячно
4.	За оформление больничных листов	1500 руб.	Ежемесячно
5.	За организацию и участие школьников и педагогов в различных конкурсах, интеллектуальных играх, предметных олимпиад, НПК и т.д.	1000 руб.	По факту
6.	За работу со школьным сайтом	1000-2000 руб.	Ежемесячно, от объёма выполняемых работ
7.	За организацию дежурства педагогов в вечернее время и в выходные дни	500-1000 руб.	По факту
8.	За обеспечение работы локальной компьютерной сети и ремонт, обслуживание компьютеров.	5000 руб.	Ежемесячно
9.	За подготовку и осуществление технического сопровождение и музыкального оформления мероприятий	1000-2000 руб.	Ежемесячно, по факту
10.	За работу по внесению сведений школы в «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении»	3000 руб.	Ежемесячно
11.	За участие в работе аттестационной комиссии, в экспертной группе, жюри (краевой уровень)	700 руб. за 1 раз	По факту выполнения
12.	За организацию и ведение учёта учащихся, закрепленных за территорией МАОУ МО ДСОШ №35, подлежащих обязательному обучению в ОО	1000 руб.	Ежемесячно
13.	Участие в итоговой аттестации в форме и по материалам ЕГЭ и ГИА	520 руб. за 1 раз	По факту выполнения
14.	За организацию работы со слабоуспевающими учащимися	1000-4000 руб.	Ежемесячно, по факту выполнения и от объёма выполненных работ
15.	За проведение учебных занятий в рамках работы межшкольного факультатива: по подготовке к ЕГЭ и ГИА	1000 руб. 800 руб.	По факту выполнения
16.	За реализацию профильного обучения	3000 руб.	Ежемесячно

17.	За реализацию программы «Одарённые дети»	1000-10000 руб.	Ежемесячно
18.	За сопровождение учащихся во время подвоза на занятия и домой на школьном автобусе	1500-9000 руб. (один рейс 1500 руб.)	Ежемесячно, по факту выполнения и от объёма выполненных работ
19.	Надбавка молодым специалистам, проработавшим по специальности не более 3-х лет	3000 руб.	Ежемесячно
20.	За реализацию пилотного проекта «Целевая модель наставничества» (разработка индивидуальных проектов)	2000-4000 руб.	Ежемесячно
21.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (Сложность и напряженность. Усиленный режим работы, связанный с большим объёмом учетно-отчетной документации (справки, отчеты в бухгалтерию по питанию. Проведения утреннего «фильтра» детей и педагогов на предмет наличия признаков гриппа, ОРВИ, организация работы с детьми ОВЗ, организация работы с одаренными детьми и т.д.)	1000-5000 руб.	Ежемесячно. По факту выполнения и от объёма выполняемых работ
22.	Надбавка за ведомственные награды (принцип поглощения): - Грамота Министерства образования и науки Краснодарского края - Грамота Министерства образования и науки РФ - «Почетный работник воспитания и просвещения РФ» и «Отличник народного просвещения», «За службу Образованию», «Заслуженный учитель Кубани» - «Заслуженный учитель России», Благодарность Президента РФ	500 руб. 1000 руб.  2000 руб. 3000 руб.	Ежемесячно
23.	Стимулирующая выплата педагогическим работникам (Постановление главы администрации МО Динской район от 06.04.2017 №763)	3000 руб.	Ежемесячно
24.	Стимулирующая выплата педагогическим работникам к началу учебного года (Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края «Об утверждении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общественных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления»)	5750 руб.	Ежегодно (с 25 августа по 10 сентября)
25.	За реализацию социально-значимых проектов	1500-5000 руб.	Ежемесячно
<b>Стимулирующие надбавки за интенсивность педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом</b> (преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, учитель логопед, социальный педагог, методист, старшая вожатая; педагог дополнительного образования)			
26.	За специфику работы	20%	Ежемесячно
27.	За организацию ведения электронного журнала, сетевой город	10000 руб.	Ежемесячно
28.	За реализацию социально-значимых проектов	1500-5000 руб.	Ежемесячно
29.	За сопровождение учащихся во время подвоза на занятия и домой на школьном автобусе	1500-9000 руб.	Ежемесячно, по факту

		(один рейс 1500 руб.)	выполнения и от объема выполненных работ
30.	За работу по внесению сведений школы в «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении»	3000 руб.	Ежемесячно
31.	За сложность, напряженность и усиленный режим работы, связанный с выполнением работы не входящей в круг должностных обязанностей (работа с пенсионным фондом – справки, отчеты, справки, отчеты в бухгалтерию)	1000-10000 руб.	Ежемесячно, от объема выполняемых работ
32.	Стимулирующая выплата педагогическим работникам (Постановление главы администрации МО Динской район от 06.04.2017 №763)	3000 руб.	Ежемесячно
<b>Стимулирующие надбавки административно-управленческому персоналу</b>			
33.	За сложность и напряженность выполняемой работы	50-5000 руб.	Ежемесячно
34.	За работу по обеспечению безопасности перевозок детей школьными автобусами	10000 руб.	Ежемесячно
35.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	1000-10000 руб.	Ежемесячно, от объема выполненных работ
36.	За работу с фондом учебников от ставки библиотекаря из расчета количества классов-комплектов	1000 - 2000 руб.	Ежемесячно
<b>Стимулирующие надбавки учебно-вспомогательному персоналу</b> (секретарь, библиотекарь, электроник, юрисконсульт, специалист в сфере закупок, экономист)			
37.	Стимулирующая выплата учебно-вспомогательному персоналу (Постановление главы администрации МО Динской район от 06.04.2017 №763)	3000 руб.	Ежемесячно
38.	Надбавка за ведение делопроизводства устанавливается при отсутствии делопроизводителя ежемесячно за: - ведение архива - учет военнообязанных	2500 руб. 1000 руб.	Ежемесячно
39.	За работу с фондом учебников от ставки библиотекаря из расчета количества классов-комплектов	2000 руб.	Ежемесячно
40.	За сопровождение учащихся во время подвоза на занятия и домой на школьном автобусе	1500-9000 руб. (один рейс 1500 руб.)	Ежемесячно
<b>Стимулирующие надбавки младшему обслуживающему персоналу</b> (Уборщик помещений, рабочий по уборке зданий, сторож, водитель, лаборант, дворник)			
41.	За большой объем работы, связанный с подготовкой школы к новому учебному году	1000-3000 руб.	По факту выполнения
42.	За сопровождение учащихся во время подвоза на занятия и домой на школьном автобусе	1500-9000 руб. (один рейс 1500 руб.)	Ежемесячно, по факту выполнения



		руб.)	
43.	Стимулирующая выплата младшему обслуживающему персоналу (Постановление главы администрации МО Динской район от 06.04.2017 №763)	3000 руб.	Ежемесячно
44.	За сложность и напряженность выполняемой работы	5000-12000 руб.	Ежемесячно

Размеры выплат, установленные в Приложении №9 могут уменьшаться в зависимости от оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ №10  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

**Методика  
оценки результативности деятельности учителя и классного руководителя  
Общие положения**

Настоящие Методика разработана с целью оценки результативности деятельности учителя и классного руководителя, на основании результатов которой педагогическим работникам устанавливается **надбавка за стабильно высокие результаты работы**. Данная надбавка устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности учителей в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

**Порядок установления надбавки за стабильно высокие результаты**

Ключевыми направлениями для определения размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда педагогического работника являются показатели качества, уровень профессиональной компетентности, личная дисциплина и результаты воспитательной работы.

Показатели компетентности педагогического работника в баллах определяются по результатам работы педагогического работника на основании документов подтверждающих показатели результативности педагога (копии грамот, разработки уроков и внеклассных мероприятий, копии публикаций, тексты выступлений и т.д., являющиеся подтверждением тех или иных достижений).

**П. 10.1. Критерии оценки результативности деятельности педагога  
БОУСОШ № МО Динской район**

**(п.3.15) I. Повышение уровня профессионального мастерства**

Показатели	Баллы
<b><u>5.1.1. Инновационная деятельность педагога (накопительный принцип)</u></b>	
1) Опытнo-экспериментальная работа (профиль и предпрофиль) 2) Работа по новым программам, новым учебникам. 3) Проектирование педагогического процесса (использование модулей, технологических карт, алгоритмов и т.д.)	
<b><u>5.1.2. Трансляция своего опыта («Поглощение» внутри направлений 1-3, накопительный принцип по всем направлениям)</u></b>	
1) Открытые уроки, мастер - классы (школа, район, край). 2) Публичные выступления с целью презентации своего опыта (школа, район, край). 3) Участие в работе жюри. 4) Участие в экспертных группах по аттестации. 5) Рукописное обобщение опыта (печатные издания, публикация на сайтах в Интернете, занесение опыта в базы данных (районную, краевую, федераль-	

ную). (указать тему)		
6) Участие в Интернет – конференциях, форумах. (указать сайт, тему форума).		
1) 7) Проведение межшкольных факультативов		
<b>5.1.3. Повышение квалификации и самообразование</b> (накопительный принцип по всем направлениям)		
1. Выступления, публикации, транслирование по теме самообразования; 2. Мониторинг обученности учащихся ( по результатам проверки)		
<b>5.1.4. Участие в профессиональных конкурсах</b> <b>«Учитель года», «Педфестиваль»... / конкурсы методических разработок по предметам (путём «поглощения» внутри направления)</b>		
1) Школьный уровень (победители) 2) Муниципальный уровень (победители, участие) 3) Региональный уровень (победители, участие) 4) Федеральный уровень (победители, участие)		
<b>5.1.5. Внеклассная работа по предмету (путём «поглощения» внутри направления)</b>		
1) Проведение открытых внеклассных мероприятий (район, край)		
<b>II. Надбавки за качество и результативность труда</b>		
<b>5.2.1. Качество знаний по предмету в %</b> (в зависимости от группы сложности предмета)		
<u>1 группа (русск.яз, матем., ин.яз.)</u>  60% - 100%	<u>2 группа (чтение, окр.мир, биол., география, химия, физика, история, право, общество)</u>  • 75% - 100%	<u>3 группа (кубан., труд, ИЗО, ОБЖ, физ-ра, музыка)</u>  95% - 100%
<b>5.2.2. Результаты итоговой аттестации выпускников</b> (накопительный принцип по всем направлениям) по итогам учебного года		
<b>1) Результаты ЕГЭ (% качества)</b> (в зависимости от предмета и количества выпускников) <b>Русский язык и математика</b> • 75%-100% • 51 -74% • 45%- 50% • 35%-44% <b>Предметы по выбору (до 3 учащихся)</b> • 90%-100% • 50%-89% <b>(от 5 до 10 учащихся)</b> • 85%-100% • 60-84% <b>(от 10 до 15 учащихся)</b> • 80%-100% • 60%-79% • 50%-59% • 40%-49% <b>(Свыше 15 учащихся)</b> так же, как русский язык и математика		1
2) Аттестация 9 -х классов независимыми комиссиями (% качества)		<b>3</b>
• 70%-100%		3
• 45% -69%		2
• 35%-44%		1
<b>5.2.3. Победители олимпиад ( путём «поглощения» внутри направления)</b>		<b>9</b>

1) Районный уровень (участие)	4 (2)
2) Краевой уровень (участие)	6(4)
3) Всероссийский уровень (участие)	9
<b>5.2.4. Победители творческих конкурсов, различных соревнований для учащихся ( путём «поглощения» внутри направления)</b>	
1) Районный уровень (участие)	3 (2)
2) Краевой уровень (участие)	6(4)
3) Всероссийский уровень (участие)	9
<b>5.2.5. Победители научно-практических конференций ( путём «поглощения» внутри направления)</b>	
1) Районный уровень (участие)	5(3)
2) Краевой уровень (участие)	8 (7)
3) Всероссийский уровень	9

## II. Соблюдение единых педагогических требований, личная дисциплина

Показатели	10	Критерии и % выплаты		
		Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
5.3.1. Ведение учётно-отчётной документации (журналы, дневники, планы, отчёты)	2	Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
		2	-1	-2
5.3.2. Отсутствие дисциплинарных взысканий	0,5			
5.3.3. Своевременная выполнение приказов, сдача отчётов, информации и т. д.	2	Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
		2	-1	От -2
5.3.4.Выполнение плана и программы	2	100 %	80%	Ниже 80%
		2	-1	-2
5.3.5. Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей	1	1		
5.3.6. Соблюдение графика дежурства по школе	1	Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
		1	-1	-2
5.3.7. Своевременность работы в АСУ «Сетевой город»		2	-1	-2
5.3.8. Своевременность подачи информации на школьный сайт		2	-1	-2
5.3.7. Выполнение требований к содержанию учебного кабинета	1,5	Сан. нормы (соблюдаются) (не соблюдаются)		Информативность и эстетичность оформления
		+0,5; от -2 в зависимости от количества замечаний за период мониторинга		+0,5; до -2



2) принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки.

Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

В состав экспертной комиссии включаются представители управляющего совета общеобразовательного учреждения, заместители директора по УВР, ВР, председатель профсоюзного комитета, учащиеся, высококвалифицированные представители (председатели ШМО) трудового коллектива.

Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

Секретарь экспертной комиссии готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов.

Члены экспертной комиссии имеют право:

определять порядок работы экспертной комиссии;

запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетентности.

**Обязанности членов экспертной комиссии:**

- 1) соблюдать регламент работы комиссии;
- 2) выполнять поручения, данные председателем комиссии;
- 3) предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания экспертной комиссии;
- 4) обеспечивать объективность принимаемых решений.

Экспертная комиссия осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля.

Экспертная комиссия на основании всех материалов составляет Сводную методическую карту педагогического коллектива и рейтинг педагогов по методическим объединениям. Данная карта вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде. С момента опубликования оценочного листа в течении 5 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга, или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать его исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

Результаты работы комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется директору ОО для издания приказа.

ПРИЛОЖЕНИЕ №11  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

### **Условия премирования по итогам работы**

#### **1. Условия премирования педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

№п /п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За высокие результаты итоговой аттестации школьников (ЕГЭ, ГИА-9) (в зависимости от количества классов и результатов)	1000-3000 руб.	По завершении итоговой аттестации
2.	<p>За подготовку участников: Призеров и победителей Всероссийской олимпиады школьников и НПК; интеллектуальных и творческих конкурсов:</p> <p><b>1. Муниципальный уровень</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• участие</li> </ul> <p><b>2. Региональный уровень</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• участие</li> </ul> <p><b>3. Федеральный уровень</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• участие</li> </ul> <p>За организацию школьников в участии во Всероссийских, международных дистанционных олимпиадах, конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место 1-3 чел., 4-6чел. 7-10 чел.</li> <li>• 2-3 место 1-3 чел., 4-6чел. 7-10 чел 11-20 чел.</li> <li>• участие 1-5 чел. 5 и более чел.</li> </ul> <p>За подготовку победителей и призеров спортивных соревнований, ДЮП, казачьи классы, Жуковцы, Зарница:</p> <p><b>Зональный муниципальный уровень</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• участие</li> </ul> <p><b>Финальный муниципальный уровень</b></p>	<p>1000 руб. 800 руб. 500 руб.</p> <p>3000 руб. 2000 руб. 700 руб.</p> <p>5000 руб. 4000 руб. 800 руб.</p> <p>700 руб., 850 руб. 1000 руб. 500 руб. 650 руб. 800 руб. 1000 руб. 300 руб. 400 руб.</p> <p>700 руб. 500 руб. 300 руб.</p>	<p>По итогам проведения олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• участие</li> </ul> <b>Зональный краевой уровень</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• участие</li> </ul> <b>Финальный краевой уровень</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• участие</li> </ul> <b>Федеральный уровень</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• участие</li> </ul>	1000 руб. 800 руб. 500 руб.  1200 руб. 1000 руб. 700 руб.  1500 руб. 1200 руб. 1000 руб.  2000 руб. 1500 руб. 1200 руб.	
3.	За проведение открытых уроков высокого качества (в зависимости от количества уроков) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Муниципальный уровень</li> <li>2. Региональный уровень</li> <li>3. Федеральный уровень</li> </ol>	1500 руб. 2000 руб. 3000 руб.	По итогам работы за месяц
4.	За подготовку и проведение внеклассных мероприятий высокого уровня (в зависимости от количества мероприятий и уровня проведения): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Муниципальный уровень</li> <li>2. Региональный уровень</li> <li>3. Федеральный уровень</li> </ol>	1500 руб. 2000 руб. 3000 руб.	По итогам работы за месяц
5.	За участие (выступление с докладом) педагога в методической работе: конференциях, семинарах, методических объединениях, круглых столах (в зависимости от уровня и количества мероприятий, а также объёма трудозатрат при его подготовке).	2000 руб.	По итогам работы за месяц
6.	За обобщение педагогического опыта: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Муниципальный уровень</li> <li>2. Региональный уровень</li> <li>3. Федеральный уровень</li> </ol> За обобщение педагогического опыта (заочно)	1500 руб. 2000 руб. 3000 руб. 1000 руб.	По итогам работы за месяц
7.	За участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Муниципальный уровень <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• участие</li> </ul> </li> <li>2. Региональный уровень <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• участие</li> </ul> </li> <li>4. Федеральный уровень <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• Участие</li> </ul> </li> </ol> За участие педагогов в конкурсах методических разработок (уроков, внеклассных занятий)	3500 руб. 2000 руб. 1000 руб.  4500 руб. 3000 руб. 2000 руб.  5000 руб. 3500 руб. 2500 руб.	По итогам проведения профессиональных конкурсов

	<p><b>Муниципальный уровень</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• участие</li> </ul> <p><b>3. Региональный уровень</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• участие</li> </ul> <p><b>4. Федеральный уровень</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• Участие</li> </ul>	<p>1500 руб. 1000 руб. 500 руб.</p> <p>2000 руб. 1500 руб. 700 руб.</p> <p>3000 руб. 2000 руб. 1000 руб.</p>	
8.	За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями	500-5000 руб.	По итогам работы за месяц, от объёма выполненных работ

## 2. Условия премирования административно-управленческого персонала

№п /п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За повышение качества результатов итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1500 руб.	По итогам работы за год
2.	За обеспечение участия обучающихся в мероприятиях краевого и федерального уровней (в зависимости от уровня мероприятий, количества участников и результатов участия)	1500-3000 руб.	По итогам проведения мероприятий
3.	За обеспечение участия педагогов в мероприятиях краевого и федерального уровней (в зависимости от уровня мероприятий, количества участников и результатов участия)	1500-3000 руб.	По итогам проведения мероприятий
4.	За обобщение опыта административной работы на муниципальном, региональном и федеральном уровнях (в зависимости от уровня мероприятия и объёма затрат на подготовку)	2000 руб.	По итогам проведения мероприятий
5.	За качественную организацию и проведение на высоком уровне семинаров, конференций, фестивалей и других мероприятий районного, краевого и федерального уровня (в зависимости от уровня мероприятия, количества участников и результатов участия)	1000 руб.	По итогам проведения мероприятий
6.	За высокий уровень работы по повышению авторитета школы	2000-5000 руб.	По итогам работы, от объёма выполненных работ
7.	За положительную динамику в части экономии всех видов потребляемых ресурсов	1000-3000 руб.	По итогам работы
8.	За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями	500-5000 руб.	От объёма выполненных работ



**3. Условия премирования педагогических работников, не связанных с учебным процессом**  
(преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, учитель логопед, соц.педагог,  
педагог дополнительного образования, методист, старшая вожатая,  
педагог дополнительного образования)

№ п/	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За положительную динамику результатов коррекционно-развивающей работы с учащимися	1500 руб.	По итогам работы за год
2.	За участие в организации и проведении районных и краевых мероприятий высокого уровня (в зависимости от уровня мероприятия, количества школьников, вовлечённых в участие)	1000-2000 руб.	По итогам работы
3.	За высокую результативность по итогам участия школьников в районных и краевых смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д. (в зависимости от уровня, количества участников и результатов участия)	1000-2000 руб.	По итогам работы
4.	За привлечение школьников, состоящих на разных видах учета, к участию в мероприятиях разного уровня	1000 руб.	По итогам работы
5.	За эффективное содействие классным руководителям в получении учащимися, состоящими на разных видах учета и находящимися в «группе риска дополнительного образования через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в школе, по месту жительства	2000 руб.	По итогам работы
6.	За участие (выступление с докладом) пед.работников в работе: конференциях, семинарах, методических объединениях, круглых столах (в зависимости от уровня и количества мероприятий, а также объёма трудозатрат при его подготовке).	2000 руб.	По итогам работы
7.	За эффективную работу с допризывной молодёжью	1500 руб.	По итогам работы
8.	За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями	500-5000 руб.	По итогам работы за месяц, от объёма выполненных работ

**4. Условия премирования учебно-вспомогательного персонала**  
(секретарь, библиотекарь, электроник, специалист в сфере закупок,  
юрисконсульт, экономист, лаборант)

№ п/	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За повышение читательской активности (по результатам мониторинга)	1500 руб.	По итогам работы
2.	За участие в районные и региональные мероприятия (в зависимости от уровня и количества мероприятий)	1500-5000 руб.	По итогам работы
3.	За участие в профессиональных конкурсах разного уровня (в зависимости от уровня конкурса и результативности участия)	2000-5000 руб.	По итогам работы
4.	За распространения опыта на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (в зависимости от уровня работы)	2000 руб.	По итогам работы

5.	За участие в профессиональных конкурсах разного уровня (в зависимости от уровня конкурса и результативности участия)	2000 руб.	По итогам работы
6.	За проведение открытых библиотечных уроков (в зависимости от уровня и количества проведённых уроков)	1000-1500 руб.	По итогам работы
7.	За эффективную работу по пополнению библиотечного фонда учебниками, художественной литературой за счет привлечения внебюджетных средств	2000 руб.	По итогам работы
8.	За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями	500-5000 руб.	От объёма выполненных работ

### 5. Условия премирования младшего обслуживающего персонала

<b>(Уборщик служебных помещений, рабочий по уборке зданий, сторож, водитель, дворник)</b>			
1.	За образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	500-5000 руб.	По итогам работы
2.	За образцовую подготовку школы к новому учебному году	1000-5000 руб.	По итогам работы
3.	За образцовое санитарно-техническое содержание автобуса (водитель)	3000 руб.	По итогам работы
4.	За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями	1000-10000 руб.	От объёма выполненных работ

### 6. Условия, которые применимы для всех категорий работников

1.	К юбилейным датам (50,55,60,65,70, 75 лет)	3000 руб.	По факту
2.	К праздничным датам: День учителя, 8Марта, 23 Февраля	2000-4000 руб.	По факту
3.	К юбилейным датам организации	2000-4000 руб.	По факту

Размеры выплат, установленные в Приложении №11 могут уменьшаться в зависимости от фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ №12  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ МО  
Динской район СОШ №35

**Порядок оказания материальной помощи**

1. Материальная помощь оказывается работникам общеобразовательного учреждения и выплачивается единовременно при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом.
2. Выплаты, установленные для оказания материальной помощи, производятся единовременно.
- 3. Условия оказания материальной помощи**
- 3.1. Материальная помощь может быть оказана работникам в следующих случаях:
  - потеря имущества во время чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера (до 2-х должностных окладов);
  - смерть близких родственников – 2000 руб.;
  - тяжёлая болезнь, лечение которой требует больших материальных затрат – до 2-х должностных окладов;
  - при увольнении работника по достижении им пенсионного возраста – до 2-х должностных окладов;
- 3.2. Размеры выплат, установленные в пункте 3.1, могут уменьшаться и увеличиваться в зависимости от уменьшения или увеличения стимулирующей части фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ №13  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

**ПОРЯДОК**  
**распределения штатной численности работников общеобразовательных учреждений**  
**по группам персонала для формирования фонда оплаты труда**

**1. Административно-управленческий персонал**

Включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- директор школы;
- заместитель директора по учебной-воспитательной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по безопасности
- заведующий библиотекой.

**2. Педагогический персонал**

Включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс и педагогических работников, не связанных с учебным процессом:

2.1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:

Учитель.

2.2. Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:

- преподаватель-организатор (ОБЖ допризывной подготовки);
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- учитель- логопед;
- старший вожатый;
- педагог дополнительного образования
- методист

**3. Учебно-вспомогательный персонал**

Включаются следующие должности:

- библиотекарь;
- лаборант;
- техник;
- электроник;
- инженер по охране труда;
- специалист по кадрам;
- секретарь-машинистка.
- специалист в сфере закупок
- юрисконсульт
- экономист

#### **4. Обслуживающий персонал**

Включаются все должности рабочих:

- водитель;
- сторож;
- уборщик служебных помещений;
- рабочий по уборке зданий;
- дворник.

ПРИЛОЖЕНИЕ №14  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ МО  
Динской район СОШ №35

**ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ**

**педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в отдельных муниципальных образовательных учреждениях Динского района**

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения и детских отделениях больниц для взрослых	20
3	За работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	20
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

ПРИЛОЖЕНИЕ №15  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ МО  
Динской район СОШ №35

**Специалистов, работающих на селе в отрасли образования:**

1. Руководящие работники:

Директор, заведующие учреждением, заведующие библиотекой, начальники;  
Заместители директоров, начальников, заведующих, главные бухгалтера, их заместители: руководители групп.

Главные специалисты.

Ведущие специалисты.

2. Учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог – психолог, учитель- логопед, преподаватель – организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, концертмейстер, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог организатор, педагог дополнительного образования, тренер – преподаватель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старшая вожатая, аккомпаниатор, медицинская сестра, библиотекарь, бухгалтер, экономист, инженер,

техник, электроник, художник, механик, методист, юрист, врач, руководитель по физической культуре, инструктор - методист.

**Примечание:** Должностной оклад лаборанта, кассира, специалиста по кадрам, имеющих высшее или среднее специальное образование, инструктор по труду, непосредственно участвующий в учебно – воспитательном процессе, также повышается на 25%.

ПРИЛОЖЕНИЕ №16  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ**  
**работникам к окладу (должностному окладу)**

№ п/п	Должность	Назначение коэффициента	Коэффициент
1	Зам. директора по ВР	Сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,2-2
2	Зам. директора по УВР	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,2-2
3	Зам. директора по АХР	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,2-2
4	Зам.директора по безопасности	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,2-2
5	Зав.библиотекой	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,2-2
6	Учитель	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,2-3
7	Преподаватель организатор ОБЖ	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,2-2
8	Социальный педагог	Высокий уровень профессиональной под-	



		готовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,2-2
9	Педагог - психолог	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,2-2
10	Учитель логопед	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,2-2
11	Педагог дополнительного образования	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении	0,2-2
12	Методист	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении	0,2-2
13	Специалист в сфере закупок	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении	0,5-4
14	Секретарь - машинист	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,5-4
15	Старший вожатый	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,2-2
16	Уборщик служебных помещений	степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,2-2
17	Рабочий по уборке зданий	степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,2-2
18	Дворник	степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,2-3
19	Сторож	степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,2-2
20	Водитель	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой	1-5

		работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	
21	Электроник	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении	0,2-3
22	Юрисконсульт	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении	0,2-3
23	Библиотекарь	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,5-2
24	Лаборант	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,5-2
25	Экономист	Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении	0,5-4

ПРИЛОЖЕНИЕ №17  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

**Перечень отдельных категорий работников  
муниципальных общеобразовательных учреждений, имеющих право на получение  
доплаты стимулирующего характера согласно  
Постановлению главы администрации МО Динской район от 06.04.2017 №763**

1. Учитель.

2. Другие педагогические работники:

преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности), педагог организатор, социальный педагог, педагог психолог, учитель логопед, педагог дополнительного образования, мастер производственного обучения, воспитатель, старший вожатый.

3. Учебно-вспомогательный персонал

Вожатый

4. Обслуживающий персонал:

Водитель мототранспортных средств, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, сторож (вахтер), оператор котельной, гардеробщик, истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, гардеробщик, уборщик помещений, дворник, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, буфетчик, слесарь-электрик, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

ПРИЛОЖЕНИЕ №18  
к положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

**Порядок  
исчисления размера расчетного среднего размера оклада для определения размера  
должностного оклада директора МАОУ МО Динской район СОШ №35**

1. Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада директора МАОУ МО Динской район СОШ №35 (далее Порядок) определяет правила исчисления расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя МАОУ МО Динской район СОШ №35.
2. Должностной оклад руководителя МАОУ МО Динской район СОШ №35 определяется трудовым договором, устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс.
3. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс, являются основным персоналом учреждения, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которого создано учреждение.
4. Порядок распределения штатной численности работников общеобразовательного учреждения по группам персонала для формирования фонда оплаты труда, отражает перечень должностей.
5. Размер среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющие учебный процесс, уменьшенную на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности работников основного персонала учреждения на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).
6. Штатная численность работников основного персонала определяется путем деления числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки, учителей, установленную в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы). Количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении. Обучение на дому с отклонением в развитии, обучение детей на дому.

ПРИЛОЖЕНИЕ №19  
к положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

**Порядок предоставления денежной выплаты  
к началу учебного года педагогическим работникам**

1. Педагогическим работникам МАОУ МО Динской район СОШ №35 установлена ежегодная денежная выплата к началу учебного года в размере 5750,00 рублей (пять тысяч семьсот пятьдесят рублей 00 копеек), далее по тексту – ежегодная денежная выплата.

2. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года выплачивается педагогическим работникам общеобразовательной организации при соблюдении следующих условий:

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

2.2. Ежегодная денежная выплата не предоставляется педагогическим работникам общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.3. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной денежной выплаты, утверждается приказом директора МАОУ МО Динской район СОШ №35.

2.4. Ежегодная денежная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника;

2.5. Ежегодная денежная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки, ежегодная денежная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

2.6. Ежегодная денежная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

ПРИЛОЖЕНИЕ №20  
к положению об оплате труда  
работников МАОУ  
МО Динской район СОШ №35

**Типы, виды муниципальных образовательных организаций и перечень отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений, имеющих право на получение доплаты стимулирующего характера**

1. Типы, виды муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования:

- общеобразовательные учреждения;
- вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения;
- общеобразовательные школы-интернаты;
- образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста;
- дошкольные образовательные учреждения;
- учреждения дополнительного образования.

2. Отдельные категории работников муниципальных образовательных учреждений, имеющих право на получение доплаты стимулирующего характера:

1) Учителя.

2) Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).

3) Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).

4) Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра, диетсестра).

5) Обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).