

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5» станицы Марьинской
Кировского района Ставропольского края
(МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской)**

Положение

**об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа № 5» станицы Марьинской
Кировского района Ставропольского края**

10.01.2023

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5» станицы Марьинской
Кировского района Ставропольского края
(МБОУ СОШ №5 станицы Марьинской)**

ПРИКАЗ

10.01.2023г.

№20-од

Об утверждении Положения об оплате
труда работников МБОУ СОШ №5
ст.Марьинской

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», во исполнение решения Думы Кировского городского округа Ставропольского края от 23 января 2018 года № 68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края», распоряжения администрации Кировского городского округа Ставропольского края от 30 июня 2022 года № 200-р «О мерах по увеличению оплаты труда работников подведомственных муниципальных учреждений и работников органов администрации Кировского городского округа Ставропольского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить
 - 1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст.Марьинской в новой редакции согласно Приложению 1.
 - 1.2. Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №5 ст.Марьинской в новой редакции согласно Приложению 2.
2. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 10 января 2023 года.
3. Признать утратившим силу приказ МБОУ СОШ №5 ст.Марьинской от 29.08.2022г. №250-од «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст.Марьинской»
4. Заместителю директора по УВР Цурановой Евгении Владимировне уведомить работников МБОУ СОШ №5 ст.Марьинской об изменении Положения об оплате труда, Положения о порядке установления стимулирующих выплат до 05.02.2023 года.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор
МБОУ СОШ № 5
ст. Марьинской

В.Г.Галченко

Согласовано: _____
Председатель Профсоюзного союза работников школы

Т.Г.Дудниковой

С приказом ознакомлена:
Цуранова Е.В.

10.01.23



Согласовано
Председатель профкома МБОУ СОШ №5
станции Марьинской
Г.Дудникова



«Утверждаю»
Директор МБОУ СОШ №5
станции Марьинской
В.Г.Галченко
Приказ №20-од от 10.01.2023 года

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» станицы Марьинской Кировского района Ставропольского края

І. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда (далее Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» станицы Марьинской Кировского района Ставропольского края (далее Учреждение) разработано в соответствии с решением Думы Кировского городского округа Ставропольского края от 23.01.2018 года № 68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края», приказа отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края №355 от 10.08.2022 года «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края» в новой редакции»

2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются Учреждением применительно только к работникам данного Учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы Работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с отделом образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам Учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются Работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы Работникам Учреждения приведен в разделе 5 настоящего Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим Работникам Учреждения приведен в разделе 6 настоящего Положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических Работников Учреждения приведены в разделе 7 настоящего Положения.

11. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, и квалификационных уровней.

12. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год, исходя из размеров субсидий, предоставляемых бюджетному Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объёмов централизованных средств используемых учреждениями с учётом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

13. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения Работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи Работникам Учреждения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы Работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1. Размеры должностных окладов Работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются в следующих размерах в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	I группа по оплате труда руководителей
1	2	3
1.	Заместитель директора	20078
2.	Заместитель директора по АХЧ	19961

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя	6063

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7897
2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	8372
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения	8906
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; тьютор педагог - библиотекарь; учитель-логопед, учитель - дефектолог учитель	9500
5.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9500

2.1.4. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (начальник пришкольного лагеря)	8440

2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих **общеотраслевые должности служащих**

2.2.1.

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант	6538
3 квалификационный уровень	Техники всех специальностей первой категории, заведующий производством (шеф-повар)	6895
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инженер по охране труда	7489

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»

1	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	8876
---	---	------------------------	------

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность **по профессиям рабочих**

2.3.1. Минимальные размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих первого уровня»		
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Дворник, сторож, гардеробщик		4443
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Уборщик служебных помещений		4656
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Водитель автомобиля; Работник по обеспечению охраны; Рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию зданий		6138

2.3.2. К квалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3.3. В Положении об оплате труда Работников Учреждения под каждым разрядом выполняемых работ указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание Учреждения.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы Работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края, Кировского городского округа

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Организации с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и нормативно-правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах, дополнительных соглашениях Работников.

3.4. Выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада).

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется Учреждением, и закрепляется в коллективном договоре, локальным нормативным актом.

3.5 Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и локальных нормативных актах Учреждения.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

3.5.4.2. Работникам Учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке зарботной пла- ты)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-11-х классов	30 35
2.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ (с учетом нагрузки)	10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике, письму и развитию речи, математическим представлениям;	15
	иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (по уровням музыки)	10
4.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	15
5.	Работникам, ответственным за сопровождение обучающихся к школе и обратно (подвоз детей)	20
7.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
10.	За работу с архивом учреждения	20
11.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
12.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
13.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях всех типов и видов, имеющих:	
	30 и более классов	50
14.	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	10

3.5.4.3. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке зарботной пла- ты)
1	2	3
1.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов)	30
2.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучаю-	20

	щихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	
3.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
4.	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25
5.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

3.5.4.4. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективном договоре, локальных нормативных актах.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Учреждения.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Учреждение может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта Учреждения и т.д., с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении о стимулирующих выплатах Учреждения;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) 15 процентов от должностного оклада с учетом нагрузки;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам Учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, работу в ресурсных и иных краевых центрах, если работа в данных центрах не входит в должностные обязанности, 20 процентов от должностного оклада;

- работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада;

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг, утверждаемого Учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений образовательного учреждения в целом.

Примерные показатели
эффективности деятельности педагогических работников
бюджетных учреждений

№ п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование
1	2	3	4
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		X
6.	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)		X
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X	X
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной	X	X

	работы		
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X	X
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X	X

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами Учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

4.2.3. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание "народный" - в размере 30 процентов, "заслуженный" - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам бюджетных учреждений устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам Учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

К юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного учреждения на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения.

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников Учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
- проведение на базе организации или участие Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - 100%;
- проведение на базе Учреждения или участие бюджетного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 50%;
- в связи с профессиональными праздниками - 50%;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - 100%;

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств бюджетного учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя Учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

В случае возникновения сложной эпидемиологической ситуации, введения режима повышенной готовности или ситуаций чрезвычайного характера в регионе и(или) в округе выплаты стимулирующего характера сохраняются на весь период ее действия и рассчитываются по предшествующему расчетному периоду.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования.

6.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.5. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

6.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

6.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. N 74 "Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней", а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.10. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций несет его руководитель.

VI. Порядок исчисления

заработной платы педагогическим работникам Учреждения

7.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

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

производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

7.2. 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, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

7.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения), в зависимости от объема их учебной нагрузки и численности обучающихся производится 2 раза в год - на начало I и II учебных полугодий.

7.4. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися заочной формы обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

7.5. Тарификационные списки учителей) ежегодно утверждаются руководителем Учреждения.

7.6. Учителям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

7.7. Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной учителю месячной ставки заработной платы, а руководящим работникам - должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

7.8. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесечно или в конце учебного года.

Оплата труда учителей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года, также только после выполнения учителем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы учителей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для учителей, поступивших на работу в течение учебного года.

7.9. В том случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации учителя освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения учителей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки дол-

жен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда учитель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 8.4 настоящего приложения. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

7.10. В случае когда в соответствии с законодательством Российской Федерации руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемой ставки заработной платы уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

11. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей 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, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждениях (структурных подразделениях) профессиональных образовательных организаций.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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).

Для преподавателей профессиональных образовательных организаций размер оплаты за один час определяется путем деления ставки заработной платы на 72 часа.

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

При почасовой оплате труда педагогических работников образовательных организаций учитываются доплаты за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного ти-

па (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, за наличие квалификационной категории, за особые условия труда в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.

12. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Студенты высших учебных заведений	0,05	0,05	0,04
2.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,04	0,04	0,03
3.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,08	0,08	0,06

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов "доктор наук и ученое звание "профессор";

для доцентов кафедры, кандидатов наук - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов "кандидат наук и ученое звание "доцент";

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов "ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета - высшее профессиональное образование".

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,04 - для профессоров, докторов наук;

0,04 - для доцентов, кандидатов наук;

0,03 - для лиц, не имеющих ученой степени.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей 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 отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края, МКУ «ЦОМО КГО СК»), привлекаемых для педагогической работы в учреждении при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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 преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

VIII. Начисление и выплата заработной платы

8.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

8.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, тарификационный список, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором Учреждения. С приказами о составных частях заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных начислений, заместитель директора Учреждения обязан ознакомить Работника в течении месяца со дня издания приказа, но не позднее дня фактической даты выдачи Работнику заработной платы, кроме приказов, указанных в ТК, с трехдневным сроком ознакомления:

- 1) о приеме на работу
- 2) об увольнении или отстранении от должности
- 3) об объявлении дисциплинарного наказания

8.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают заместитель директора по АХЧ и заместитель директора по УВР, назначенные приказом директора Учреждения. Утверждает табель директор Учреждения.

8.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

8.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

8.6. Заработная плата перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

8.7. Перед выплатой заработной платы (не позднее, чем за один день) каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

8.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: не позднее 25-го числа месяца (за первую половину месяца – аванс в размере не более 50% заработной платы) и не позднее 10-го числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц).

8.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.10. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

8.11. Время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

8.12. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

8.13. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

8.14. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

8.15. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.16. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

8.17. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи Организации документов, удостоверяющих смерть Работника.

IX. Ответственность Работодателя

9.1. За задержку выплаты заработной платы директор Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив директора Учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и должностной оклад.

X. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

10.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие

Критерии
отнесения должностей служащих к профессиональным квалификационным группам
МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской

1. Должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня - должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего.

Одна и та же должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Приложение
к приказу отдела образования и молодежной
политики администрации
Кировского городского округа
Ставропольского края

Порядок оплаты

труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Настоящий Порядок определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория независимо от перерывов в работе;

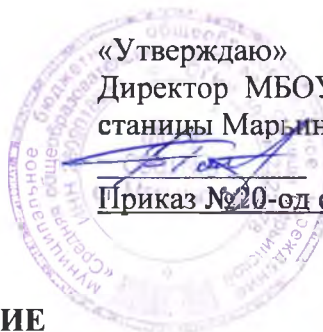
при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)

Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения профессиональной образовательной организации
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации



«Согласовано»
Председатель профкома МБОУ СОШ №5
станции Марьинской
Т.П. Дудникова
«10» января 2023г.



«Утверждаю»
Директор МБОУ СОШ №5
станции Марьинской
В.Г. Галченко
Приказ №20-од от 10.01.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления стимулирующих выплат

1. Общая часть

- 1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат (далее - Положение) Работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» станицы Марьинской (далее Учреждение) является составной частью Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст.Марьинской, утвержденного приказом №250-од от 29.08.2022г.
- 1.2. Положение определяет условия, размер, порядок стимулирующих выплат работникам Учреждения.
- 1.3. Стимулирующие выплаты производятся из фонда оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных средств.
- 1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.
- 1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставки заработной платы) или в абсолютном размере.
- 1.6. В случае ухудшения качества или уменьшения объема выполняемых работ, изменения условий установления надбавок и доплат, а также при отсутствии средств, для выплаты надбавки и доплаты отменяются полностью или уменьшаются приказом директора без двухмесячного предупреждения работников.
- 1.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе краевого бюджета, директор Учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих выплат либо пересмотреть их размеры на основании согласования с профсоюзным комитетом Учреждения.
- 1.8. Размер стимулирующих выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

2. Виды стимулирующих выплат

- 2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок) по следующим видам:

2.1.1. Выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- 1) выплаты к заработной плате молодым специалистам – педагогическим работникам – 50%;
- 2) выплата к должностному окладу заместителям директора за качество работы и высокий профессионализм на основании Перечня критериев и показателей результативности и эффективности работ – 30%
- 3) работникам Учреждения за выполнение работ по рабочим профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения – 100%;
- 4) педагогическим работникам, реализующим профильное обучение – 15% из расчёта педагогической нагрузки по профильным предметам по Учебному плану;
- 5) за деление классов на группы, в соответствии с формулой: $1ч = (1ст.з + (1ст.з * 25\%с/м)) : 18$,

где

1ст.з – одна ставка заработной платы учителя;

с/м – компенсационная выплата за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности.

2.1.2. Иные выплаты стимулирующего характера, установленные Учреждением:

№ П/П	ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ	Функциональные обязанности	Размер выплат в процентах к должностному окладу/ставке заработной платы или фиксированной суммой
1.	Работникам школы за охрану жизни учащихся	Оформляет документацию по расследованию несчастных случаев, проводит работу по предупреждению несчастных случаев и инструктажи с учащимися	50%
2.	Работникам школы за выполнение обязанностей ответственного по ГО и ЧС	Оформляет документацию, участвует в планировании и проведении мероприятий по гражданской обороне и по террористической безопасности, проводит учёбу работников и обучающихся школы по эвакуации	20%
3.	Педагогическим работникам за организацию работы по развитию социального партнерства	Организует работу по развитию социального партнерства, участвует в подготовке проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждении ежегодных планов мероприятий по развитию социального партнерства, содействует реализации принципа государственно-общественного управления образованием, контролирует реализацию социально-трудовых экономических прав и профессиональных интересов работников.	30%
4.	Работнику школы за оформление документов на коммунальные услуги	Собирает соответствующие документы работников школы и пенсионеров, имеющих право на компенсационную выплату за коммунальные услуги, ежемесячно сдает отчет в бухгалтерию	25%
5.	Педагогическим работникам за руководство клубом «ЮИД»	Планирует, проводит и анализирует работу клуба ЮИД, организует участие в КТД, конкурсах и соревнованиях	30%
6.	Работнику школы за оформление документов в Пенсионный фонд	Оформляет документацию согласно перечня льготных профессий, ежеквартально сдает отчет в Пенсионный фонд	25%
7.	Педагогическим работникам за ведение книги педсоветов	Оформляет книгу педсоветов, протоколы заседаний творческой группы, методических советов	10%
8.	Педагогическим работникам за проведение дополнительных занятий по подготовке учащихся к ОГЭ, ЕГЭ	Проведение занятий по подготовке к ОГЭ, ЕГЭ (2 часа в неделю) по предметам, проводят мониторинг повышения качества обученности учащихся 8-11 классов - общеобразовательных - по адаптированным программам	10% 20%
9.	Педагогическим работникам за руководство научным обществом учащихся	Организует работу НОУ (оформляет документацию, стенд, соответствующую страницу сайта школы, сопровождает участие в конкурсах)	25%
10.	Педагогическим работникам за создание и поддержку	Создает и пополняет сайт школы в соответствие с «Положением о сайте школы» Создает и пополняет официальную страницу в	

	- официального сайта школы - официальной страницы в социальных сетях	социальных сетях школы	30% 20%
11.	Работникам школы за безопасность (электробезопасности и дорожного движения) и осуществление полномочий по охране труда	Разрабатывает мероприятия и осуществляет контроль по электробезопасности и предупреждению дорожно-транспортных происшествий и контролирует их выполнение. Ведет учет дорожно-транспортных происшествий и нарушений правил дорожного движения, совершенных с участием школьного автобуса, анализирует причины их возникновения, в установленном порядке подготавливает отчеты о дорожно-транспортных происшествиях и принятых мерах по их предупреждению. Разрабатывает или участвует в разработке проектов приказов, указаний и других документов по вопросам обеспечения безопасности движения. Контролирует качественное выполнение всех пунктов договора с РЭС, выпуск в линию. Осуществляет контроль за прохождением водителем медицинских осмотров, за соблюдением установленных сроков медицинского переосвидетельствования. Осуществляет инструктаж водителя об особенностях эксплуатации транспортного. Возглавляет комиссию по учету и списанию ГСМ. Оформляет документацию, проводит инструктажи, контролирует соблюдение правил пожарной безопасности, контролирует средства пожарной безопасности, обеспечивает доступ к запасным выходам, заключает договор о хранении и утилизации горюче-смазочных материалов, соблюдение правил работы с электрооборудованием Ведет журнал «Охрана труда», проводит инструктажи по технике безопасности	50%
12.	За редактирование и информационно – методическое наполнение интернет - портала «Навигатор дополнительного образования»	- работа с заявками от родителей, обучающихся - верификация данных заявителей -регистрация программ дополнительного образования на интернет – портале - редактирование данных	80%
13.	Педагогическим работникам за ведение социально - педагогического мониторинга учащихся: общеобразовательных классов обучающихся с ОВЗ	Прогнозирует возможности успешного обучения учащихся. Контролирует: - сохранность контингента учащихся; - проведение открытых занятий и мероприятий; - организация воспитательной работы в коллективе; - взаимопосещение занятий; - работа с родителями; - организует взаимодействие с внешней средой.	20% 30%
14.	Педагогическому работнику за выполнение функций технического	Осуществляет внедрение и обеспечивает рациональное использование современных электронных средств оперативного управления образовательным процессом в учреждении.	50%

	администратора	Организует и контролирует работу по заполнению электронного журнала.	
15.	Работникам школы за ведение журнала выдачи путевых листов	Систематически ведет журнал выдачи путевых листов, отчитывается в ОО АКМР	25%
16.	Работнику школы за обслуживание автомобилей, автобусов	Систематически проводит технический осмотр и обслуживание автомобиля, автобуса	50%
17.	Работнику школы за текущий ремонт автомобилей, автобусов	Осуществляет ремонт автомобиля, автобуса	50%
18.	За организацию питания	- своевременно предоставляет отчеты в органы управления образованием; контролирует соблюдение порядка организации питания, предоставляемого льготного питания (учащимся из малообеспеченных семей – справка УТСЗН, учащимся с ОВЗ, за счет родительской оплаты) - осуществляет решение вопросов качественного и здорового питания обучающихся, пропаганды основ здорового питания при взаимодействии с общешкольным родительским комитетом, общественными организациями, информирование в социальных сетях - ведёт необходимую документацию по организации питания обучающихся, работает по повышению качества организации питания в школе, увеличению охвата горячим питанием, организывает контроль за расходованием бюджетных средств на организацию питания, координирует работу Комиссии по контролю за качеством поставляемой продукции и организацией питания - ежедневно обновляет и делает выгрузку файлов на сайте foodmonitoring.ru, заполняет меню - требование	50% 40% 40%
19.	Педагогическим работникам за руководство выпуском газеты «Школьный вестник»	Организует подборку материалов, редактирует, ежемесячно передает в средства СМИ, выпускает школьную газету «Переменка»	20%
20.	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за руководство медиа-центром Школы	Организует подборку материалов, редактирует, ежемесячно располагает на сайте школы и сайте, еженедельно обновляет новостную ленту медиа-центра	40%
21.	Педагогическим работникам за руководство кружком «Волшебная палитра»	Планирует, проводит и анализирует работу художественной студии, организует участие в КТД, конкурсах	20%
22.	Педагогическим работникам за руководство кружком «Музыкальный	Планирует, проводит и анализирует работу художественной студии, организует участие в КТД, конкурсах	20%

	калейдоскоп»		
23.	Педагогическому работнику за организацию и проведение олимпиад и конкурсов всех уровней и форм	Организует и проводит олимпиады и конкурсы очные и заочные	30%
24.	Педагогическим работникам за руководство военно-спортивным клубом	Планирует, проводит и анализирует работу военно-спортивного клуба, организует участие в КТД, конкурсах и соревнованиях	20%
25.	Работникам школы за формирование экологической культуры	Организует работу учащихся школы в период летней практики (озеленение школьного двора, высаживание цветов на клумбы, рыхление земли и т.д.)	20%
26.	Педагогическим работникам за руководство краеведческим кружком	Планирует, проводит и анализирует работу экологического клуба, организует участие в КТД, конкурсах и соревнованиях	20%
27.	Работникам школы за руководство клубом «Отечество»	Планирует, проводит и анализирует работу клуба «Отечество», организует участие в КТД, конкурсах различного уровня	20%
28.	Педагогическим работникам за руководство школьным музеем	Организует участие в КТД, конкурсах, систематизирует материал в школьном музее	25%
29.	Педагогическому работнику за выполнение должности «Руководитель службы примирения»	Отвечает за распространение среди участников образовательного процесса цивилизованных форм разрешения споров и конфликтов (восстановительная медиация, переговоры); организует осуществление некарательного реагирования на конфликты, проступки, противоправное поведение и правонарушения несовершеннолетних.	20%
30.	За работу с библиотечным архивом	Проводит сверку, списание устаревшего печатного фонда	20%
31.	За обслуживание столярных и слесарных станков	Содержит в рабочем состоянии столярные и слесарные станки; Ремонтирует газонокосилки, электротехнику	20% за каждый работающий станок, инструмент
32.	За организацию дифференцированного образования, создание условий для обучения, социальной адаптации и интеграции детей с ОВЗ	- составляет расписание для организации дифференцированного образования, организует проведение мониторинга развития учащихся, - организует работу по индивидуальным планам обучения, контролирует ведение журналов - контролирует посещение учащимися уроков, их интеграцию и адаптацию	50% 40% 40%
33.	За руководство воспитательной работы на ступени обучения	Организует воспитательный процесс в начальной школе в соответствии с требованиями ФГОС	80%
34.	За внеклассную работу по туристско-краеведческой направленности	Организует работу по ознакомлению учащихся с проблемами экологии и охраны природы, учит умению и навыкам работы с картой и компасом, выживать в экстремальных условиях	15%
35.	За обслуживание и	Ремонтирует газонокосилки, другую школьную	30%

	ремонт техники и ученической мебели	технику, проводит сварочные и паяльные работы, Ремонтрует парты, стулья	
36.	За организацию работы по профилактике ДТП	Систематически проводит обучение школьников дисциплинированному поведению на улице. Проводит мероприятия: тематические вечера, игры, конкурсы, викторины, экскурсии на прилегающие к школе перекрестки. Оказывает методическую и практическую помощь классным руководителям, пополняет методическую базу по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	15%
37.	За музыкальное оформление школьных мероприятий	Подготовка сценариев, организация музыкального оформления КТД и школьных мероприятий	20%
38.	За видео-оформление школьных мероприятий, т.ч. дистанционно	Подготовка видеофильмов, создание презентаций для оформления КТД и школьных мероприятий	30%
39.	За создание и поддержку внутришкольной сети	Создание и обеспечение бесперебойной работы локальной сети, организация работы Интернета, медиабезопасность и внедрение системы контентной фильтрации в школе	80%
40.	За организацию работы с Интернетом и ограничение доступа в учебное, вне учебное время	Организация работы с Интернетом и ограничение доступа в учебное, вне учебное время	40%
41.	За ремонт и обслуживание оргтехники	Ремонт и обслуживание оргтехники	60%
42.	За распространение педагогического и инновационного передового опыта	Организует работу районных методических объединений учителей, проводит семинары, заседания школ инновационного передового опыта	15%
43.	За организацию внеурочной деятельности в рамках реализации ФГОС	Организация внеурочной познавательной деятельности учащихся в форме факультативов, кружков познавательной направленности, научного общества обучающихся, интеллектуальных клубов (по типу клуб «Что? Где? Когда?»), олимпиад, викторин)	5% (за каждую группу)
44.	За организацию кружковой и секционной работы с одаренными детьми	Организация работы кружков и секций, для развития творческих и интеллектуальных способностей одаренных детей по различным научным областям	По 5% за каждый час одного кружка
45.	За руководство театральной студией	Организация кружковой работы, для развития творческих и интеллектуальных способностей одаренных детей	25%
46.	За руководство танцевальной студией	Организация кружковой работы, для развития творческих и спортивных способностей одаренных детей	20%
47.	За руководство секцией художественной гимнастики	Организация кружковой работы, для развития творческих и спортивных способностей одаренных детей	20%
48.	За работу с библиотечным фондом школьных	Формирование библиотечных фондов на основе постоянного изучения информационных запросов учителей, учащихся и родителей.	30%

	учебников	Комплектование учебного фонда в соответствии с федеральным перечнем учебников, рекомендованных (допущенных) к использованию в образовательном процессе в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы, общего образования и с учетом потребностей школы и учебными программами, для реализации государственных образовательных стандартов.	
49.	Работнику школы за выполнение функций контрактного управляющего	- Осуществляет подготовку материалов для выполнения претензионной работы (на основании актов технических специалистов). - Организует в случае необходимости на стадии планирования закупок консультаций с поставщиками (подрядчиками, исполнителями). - При необходимости привлекает к своей работе экспертов, экспертных организаций в соответствии с требованиями, предусмотренными Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" и иными нормативными правовыми актами.	50% 10%
50.	Работнику школы за выполнении функции «Специалист по закупкам»	- Разрабатывает план закупок и план-график. - Осуществляет подготовку изменений для внесения в план закупок и в план-график. - Размещает в единой информационной системе план закупок и план-график и вносит в него изменения. - Информирует о реализации планов закупок и планов-графиков. - Осуществляет подготовку и размещение в единой информационной системе документации https://bus.gov.ru - Обеспечивает осуществление закупок, в том числе заключение контрактов (договоров) ОТС – маркет, РТС - маркет. - По результатам обязательного общественного обсуждения закупки товара, работы или услуги в случае необходимости вносит изменения в планы закупок, планы-графики, документацию о закупках или организует отмену закупки; - Участвует в рассмотрении дел об обжаловании результатов определения поставщиков.	50% 30% 30% 10%
51.	За организацию внеурочной деятельности	Организация занятий по внеурочной деятельности обучающихся, ведение учета занятий и посещаемости обучающихся в ЕИС «Навигаторы детства»	Ставка учителя /18 часов * на количество выданных часов + компенсационные выплаты за работу в сельской местности - 25%
52.	Педагогическим работникам за выполнение функции наставника молодого специалиста	Помогает адаптироваться молодому специалисту у в коллективе, выявляет затруднения в педагогической практике и принимает меры по формированию творческой индивидуальности молодого специалиста, Координирует наставничество в школе, создает	10% 30%

		условия для развития профессиональных навыков, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями, развивает потребность у молодого специалиста к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.	
53.	Педагогическим работникам за сопровождение индивидуального образовательного маршрута учащегося	Участвует в планировании и проведении занятий с учащимися, обучающимися по индивидуальному образовательному маршруту	Ставка учителя /18 часов * на количество выданных часов + компенсационные выплаты за работу в сельской местности - 25%, проверка тетрадей в соответствии с преподаваемым предметом - 10% или 15%
54.	Педагогическим работникам за организацию работы фото – видео - студии	Планирует, проводит и анализирует работу фото - студии, организует участие в КТД, конкурсах. Организует фото и видео съёмку всех мероприятий школы, создает фото-коллажи, видеофильмы	20%
55.	Работнику школы за руководство футбольным клубом	Организация работы клуба, проведение соревнований на базе школы, участие в муниципальных и региональных соревнованиях	20%
56.	Работнику школы за оформление документов по личному составу	Ведет учет предоставления отпусков работникам, осуществляет контроль над составлением и соблюдением графиков очередных отпусков. Подготавливает необходимые материалы представления на работников к поощрениям и награждениям; Осуществляет контроль над состоянием трудовой дисциплины в подразделениях предприятия и соблюдением работниками правил внутреннего и трудового распорядка. Ведет учет нарушений трудовой дисциплины и контролирует своевременность принятия администрацией и трудовым коллективом соответствующих мер. Осуществляет прием, анализ и контроль табелей учета рабочего времени; Принимает и контролирует правильность оформления листков о временной нетрудоспособности, справок по уходу за больными и других документов, подтверждающих право на отсутствие работника на работе подготавливает их к счетной обработке; Осуществляет контроль за расходованием фонда оплаты труда; Следит за сохранностью документов, оформляет их в соответствии с установленным порядком для передачи в бухгалтерию.	40%
57.	Работнику школы за работу с	Оформляет прием, перевод и увольнение работников в соответствии с трудовым законодательством,	20%

	унифицированными формами первичной документации	положениями и приказами директора Школы, а также другую установленную документацию по кадрам. Формирует и ведет личные дела работников, вносит в них изменения, связанные с трудовой деятельностью. Заполняет, учитывает и хранит трудовые книжки, производит подсчет трудового стажа. Производит записи в трудовых книжках о поощрениях и награждениях работающих. Выдает справки о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников для представления в другие учреждения. Ведет строгий учет трудовых книжек и вкладышей. Производит регистрацию приема и выдачи трудовых книжек и вкладышей к ним. Изучает движение и причины текучести кадров, участвует в разработке мероприятий по ее снижению. Вносит информацию о количественном, качественном составе работников и их движении в банк данных о персонале предприятия, следит за его своевременным обновлением и пополнением.	20%
58.	Работнику, ответственному за обработку персональных данных	Отвечает за обеспечение безопасности персональных данных при их обработке в информационной сети.	40%
59.	Работнику школы за работу по благоустройству школьного двора	Организация и проведение практической работы по благоустройству и озеленению школьного двора	30%
60.	Работнику школы за выполнение функции «Инструктор по ПДД»	Систематически проводит обучение школьников дисциплинированному поведению на улице.	20%
61.	Педагогическому работнику за руководство экологическим клубом «Оазис»	Организация кружковой работы, экологического образования	25%
62.	Работнику за выполнение функции механика ОТК	Обеспечение ежедневного контроля технического состояния транспортного средства перед выездом на линию и по возвращении к месту стоянки. Своевременное выполнение в путевом листе отметки о технической исправности транспортного средства. Осуществление ТО автомобиля.	20%
63.	Работнику школы за формирование и учёт резерва отпусков	В соответствии с Приказом Министерства финансов № 167 н, изданного «13» декабря в 2010 году, с последующими изменениями и дополнениями, внесенными в него в апреле 2015 года в школе формирует и ведет учет резерва отпусков	30%
64.	Педагогическому работнику школы за ведение физкультурно – оздоровительных занятий	Организация физкультурно – оздоровительных занятий, для укрепления здоровья школьников	25% (за каждую группу)
65.	Работнику школы за систематическое обновление информации на электронном табло	Систематически обновляет информацию на электронном табло (бегущая строка)	10%

66.	Педагогу – навигатору, координатору Всероссийских школьных проектов и форумов	Информирование педагогов, обучающихся и их родителей в области профессиональной ориентации и самоопределения. Оформление документации, информации, отчетов, составление плана работы, организация проведение медиа-уроков (Всероссийского форума профессиональной ориентации «ПроеКТОриЯ», «Билет в будущее»)	20%
67.	Педагогическому работнику школы координатору ВДЮВПОД «ЮНАРМИЯ»	Формирует и организует деятельность Всероссийского детско-юношеского военно-патриотического общественного движения «ЮНАРМИЯ»	10%
68.	Работнику школы за привлечение обучающихся к подготовке и выполнению нормативов комплекса ГТО	Проведение информационной кампании среди обучающихся и их родителей о комплексе ГТО. Подготовка к успешному выполнению испытаний. Оформление документации, информации, отчетов, составление плана работы, организация прохождения медицинских осмотров	10%
69.	За работу в классах с инклюзивным образованием детей с ОВЗ	Учитель начальных классов Классный руководитель 5 – 11 классов Учитель предметник 5 – 11 классов Педагог – психолог Учитель логопед Методическое сопровождение педагогических работников	5% 5% 2% за ребенка 20% 20% 125%
70.	За исполнение обязанностей системного администратора по внедрению и эксплуатации ЭД	За обеспечение входного и выходного регистрационного контроля документов; за перевод бумажных документов в электронный вид (их сканирование и распознавание); за создание резервных и архивных копий; Работа в системе электронного документооборота в 1С Предприятие «Зарплата и кадры государственного учреждения» - оформление, регистрация, введением в базу данных документов, приём и увольнение работников	55% 70%
71.	Работникам учреждения за делопроизводство	За работу с документами, непрерывный процесс их оформления, передачи, систематизации и хранения, составляет номенклатуру с целью удобного архивирования бумаг и для приведения дел в систему.	20%
72.	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за руководство Центром детских инициатив	За руководство Центром детских инициатив (руководство детскими общественными объединениями, создание и реализация собственных внеклассных проектов)	80%
73.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за реализацию мероприятий РДДМ	Составляет и реализует план школьных мероприятий согласно РДДМ	75%

2.2. Выплаты стимулирующего характера за показатели качества выполняемых работ производятся в соответствии с оценкой деятельности по утвержденным критериям результативности и эффективности деятельности отдельно для учителей, педагогических работников и для остальных работников по штатному расписанию.

2.3. Выплата за качество работы и высокий профессионализм устанавливается на основании Перечня критериев и показателей результативности и эффективности работ. Оценка результативности профессиональной деятельности работников Учреждения устанавливается по результатам оценки производимого на основании утвержденных критериев рабочей комиссией (приложение №1)

На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности предоставленных работниками результатов профессиональной деятельности согласно оценочному листу;
- протокол согласования оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности работы работников Учреждения;
- лист согласования протокола;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок работникам Учреждения, а также размеры премий;
- на основании итоговых оценочных листов, издается приказ директора.

2.4. Комиссия по распределению премиальных выплат и выплат за качество работ (далее комиссия) избирается на профсоюзном собрании трудового коллектива из числа работников на год.

Председателем комиссии может являться председатель профкома или другой работник школы. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

2.5. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения за показатели качества выполняемых работ производятся два раза в год, что позволяет учитывать динамику достижений.

Для установления указанных в данном пункте выплат первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второе с 01 января по 31 августа, в случае изменений в системе оплаты труда

2.6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг, утверждаемого учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников. Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за показатели качества выполняемых работ каждому работнику производится комиссией школы, утвержденной приказом директора, на основании представленного работником оценочного листа с учётом подтверждающих документов.

По итогам рассмотрения представленных работниками оценочных листов и подтверждающих документов комиссией оформляется сводный оценочный лист и протокол, которые подписываются членами комиссии.

На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера за показатели качества выполняемых работ руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам за результаты их работы из расчета стоимости одного критерия умноженного на сумму критериев утвержденных для каждой должностной категории работников. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.7. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

2.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению директора Учреждения с учетом решения Комиссии по распределению премиальных выплат и выплат за

качество выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждений планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств).

2.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда работников Учреждения Перечня показателей эффективности деятельности.

3. Критерии установления стимулирующих выплат

3.1. Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом и других процессах управления школы, обеспечением безопасности Учреждения, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в Учреждения, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности школы;
- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки;
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный процесс, административное управление Учреждения, кадровое и административное делопроизводство;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности Учреждения.

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами образовательного учреждения в соответствии с настоящим положением.

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

4.3. При введении новых систем оплаты труда работников Учреждения размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

5.1. Если на работника Учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

5.2. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, директор Учреждения имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при следующих нарушениях:

№	Перечень нарушений	Размер снижения в %
1.	Нарушение Трудового кодекса Российской Федерации;	100%
2.	Нарушение статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобща, Устава образовательного учреждения;	100%
3.	Не обеспечение условий безопасности образовательного процесса;	100%
4.	Нарушение исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации школы, отчетов, оформление документов и др.);	50%
5.	При наличии обоснованных жалоб родителей;	100%
6.	Нарушение требований руководящих документов по сохранению конфиденциальной информации и информационной безопасности	100%
7.	Нарушение трудовой дисциплины (зафиксированные в Акте):	100%

	Прогул Опоздание на работу	
8.	Нарушение нормативных требований	80%

6. Премирование

6.1. Работники школы могут премироваться по итогам работы поквартально, по полугодиям и за год.

6.2. Премияльные выплаты производятся по итогам работы Учреждения в целом, отдельных структурных подразделений и отдельных работников.

Для премирования работников Учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
- проведение на базе организации или участие Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - 100%;
- проведение на базе Учреждения или участие бюджетного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 100%;
- в связи с профессиональными праздниками - 100%;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - 100%;
- к юбилейным датам бюджетного учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет) - 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств бюджетного учреждения.

6.3. Работники Учреждения могут быть премированы за:

- 1) *качественное выполнение работ по итогам полугодия и года;*
- 2) *за проявление творческой инициативы (проведение КТД, развитие волонтерского движения, проведение внешкольных и внеклассных мероприятий, добросовестное, своевременное и качественное выполнение работы в рамках уставной деятельности Школы);*
- 3) *за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки (с высокими результатами социально-значимые мероприятия, проводимые в интересах трудового коллектива (срочное устранение аварийных ситуаций, мероприятий по охране труда и за другие виды дополнительной работы, не связанной с основной);*
- 4) *за участие в методической работе (особая внеплановая работа в интересах совершенствования учебного процесса, разработку новых учебных пособий, практикумов, лабораторных работ и других методических материалов);*
- 5) *выполнение внеплановых экспериментальных, инновационных работ и их внедрение;*
- 6) *за активное участие в общественной работе (проведение культурно-массовых мероприятий, способствующих повышению творческого и духовного развития личности);*
- 7) *высокий уровень организации и проведения научных конференций, семинаров, конкурсов по специальности;*
- 8) *за успешное участие в конкурсах, олимпиадах, смотрах, спортивных соревнованиях (получение призовых мест на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях);*
- 9) *за проявление самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (качественное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей).*

6.4. Премия начисляется за фактически отработанное время на должностной оклад. Лицам, уволившимся премия не начисляется.

6.5. Премии, выплачиваются работникам, из фонда оплаты труда, за счет бюджетных и внебюджетных средств.

6.6. Основанием для начисления премии являются данные статистической отчетности и оперативного учета.

6.7. Размер премии определяется директором Учреждения в зависимости от вклада работника в развитие Учреждения и максимальным размером не ограничивается, но определяется наличием средств по фонду оплаты труда и действующим законодательством.

6.8. Премия назначается приказом директора.

6.9. Премия директору Учреждения назначается приказом начальника отдела образования администрации Кировского городского округа СК.

6.10. Работники, совершившие мелкое хищение государственной собственности, прогул без уважительной причины, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствовавшие на работе более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня без уважительной причины, опоздавшие на работу или самовольно ушедшие с работы, что подтверждается приказом по Учреждению, лишаются премии полностью в том квартале, в котором совершены эти нарушения трудовой дисциплины.

6.11. Работники Учреждения лишаются премии полностью за:

- не выполнение работниками Учреждения распоряжений заместителей директора Учреждения, зафиксированные приказами, распоряжениями, докладными;
- не своевременное предоставление отчетных документов администрации Учреждения;
- грубое нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение правил техники безопасности.

7.Единоновременное премирование.

7.1.Единоновременное премирование работников Учреждения производится:

- 1) многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами (50,55,60,65)
- 2) в связи с праздничной датой
- 3) при увольнении в связи с уходом на пенсию;

7.2. Размер единовременных премий не ограничивается, но определяется наличием средств по фонду оплаты труда и действующим законодательством.

8. Материальная помощь

8.1. Материальная помощь выплачивается в случаях:

- 1) болезни работника;
- 2) лечения работника, детей работника (на приобретение дорогостоящих лекарств)
- 3) бракосочетания работника;
- 4) рождение детей работника;
- 5) юбилейных дат работника, достигших пенсионного возраста;
- 6) организации похорон близких родственников работника (мать, отец, дети, супруг, супруга);
- 7) тяжелого материального положения.

8.2. Материальная помощь выплачивается на основании личных заявлений работников и приказа директора Учреждения.

8.3. Источники выплаты материальной помощи:

- за счет экономии фонда заработной платы.

8.4. Размер материальной помощи максимальными размерами не ограничивается, но определяется наличием экономии по фонду оплаты труда и действующим законодательством.

9. Прочие условия

9.1. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения по мере необходимости.

9.2. Положение о порядке установления стимулирующих выплат является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Школы.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5» станицы Марьинской
Кировского района Ставропольского края
(МБОУ СОШ №5 станицы Марьинской)**

ПРИКАЗ

01.09.2023г.

№ 339 -од

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников МБОУ СОШ №5
ст. Марьинской**

В соответствии с решением Думы Кировского городского округа Ставропольского края от 23 января 2018 года № 68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края», приказами отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края от 29 июня 2023 г. № 304, от 28 августа 2023 г. № 373 «О внесении изменений в приказ отдела образования и образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края от 10.08.2022 года №355 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края в новой редакции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской (приложение №2 коллективного договора) зарегистрированного УТСЗН АКГО СК 06 сентября 2023 года № 54.
2. Действие изменений должностных окладов, ставок заработной платы вступают в силу на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2023 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.директора
МБОУ СОШ № 5
ст. Марьинской



Т.А. Масюкова

Изменения коллективного договора
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №5» ст.Марьинской
регистрационный номер 73 от 23 ноября 2020 года

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса и согласно решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора (изменений и дополнений) и заключения коллективного договора (внесения изменений и дополнений) - протокол от 31 августа 2023 года № 27 работодатель МБОУ СОШ № 5 ст. Марьинской в лице и.о. директора Масюковой Татьяны Александровны с одной стороны и работники организации, в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и его председателя Дудниковой Татьяны Геннадьевны, с другой стороны внесли изменения в коллективный договор, заключенный на 2020-2023 годы (регистрационный номер 73 от 23 ноября 2020 г.) в приложение № 2 Положение по оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской.

1. Внести изменения в приложение №2 к коллективному договору работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской, Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской:

Раздел II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской по профессиональным квалификационным группам должностей.

Подпункт 2.1.2 изложить в следующей редакции:

2.1.2 Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	старший вожатый	8312
2	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог социальный	8812

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
УТСЗН АКТО СК
№54 «06» 09 2023 г
И.И. Машинкина Б.И.И.

3	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	9374
4	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог-библиотекарь; учитель	10000
5		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10000

Раздел IV. Выплаты стимулирующего характера

Подпункт 4.2.1 дополнить:

4.2.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Дополнить пунктом 74:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Периодичность выплаты
74	Работникам школы за руководство школьным музеем	50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада); но не более 5000 рублей	Ежемесячно/ на основании приказа директора

2. Действие приложения №2 к коллективному договору работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской с изменениями вступают в силу на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2023 года.
3. Настоящие изменения являются неотъемлемой частью коллективного договора.
4. Настоящие изменения вступают в силу со дня его подписания.

От работодателя:



Т.А.Масюкова

От работников :

Председатель профкома МБОУ
СОШ №5 ст. Марьинской



Т.И. Дудникова

В данной книге пронумеровано
прошнуровано и скреплено печатью

2 (100)

листов

Исполняющий обязанности директора МБОУ СОШ № 5

ст. Марининской



Протокол № 27

заседания комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и внесение изменений в коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» ст. Марьинской (регистрационный номер 73 от 23 ноября 2020 г.)

ст. Марьинская

31 августа 2023 года

Присутствовало - 5 чел

Отсутствовало - 0

В переговорах участвовали:

Председатель комиссии: Масюкова Татьяна Александровна, и.о. директора МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской

Со стороны работодателя:

1. Иванкова Юлия Юрьевна - заместитель директора по УВР
2. Ерохина Лана Львовна - заместитель директора по УВР

Со стороны работников:

1. Дудникова Татьяна Геннадьевна - председатель профсоюзной организации
2. Белоусова Мария Геннадьевна – учитель истории

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Внесение дополнений и изменений в коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» ст. Марьинской, регистрационный номер 73 от 20 ноября 2020 г.

Слушали: Масюкову Татьяну Александровну, и.о. директора МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №5» ст. Марьинской, которая представила проект изменений в коллективный договор, в приложение №2 «Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской в соответствии с приказами отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края от 29 июня 2023 года № 304, от 28 августа 2023 года №373 «О внесении изменений в приказ отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края от 10.08.2022 года № 355 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края в новой редакции»

Татьяна Александровна предложила внести изменения и дополнения в приложение №2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской:

Раздел II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской по профессиональным квалификационным группам должностей.

Подпункт 2.1.2 изложить в следующей редакции:

2.1.2 Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	старший вожатый	8312
2	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	8812
3	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	9374
4	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог-библиотекарь; учитель	10000
5		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10000

Раздел IV. Выплаты стимулирующего характера

Подпункт 4.2.1 дополнить:

4.2.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Дополнить пунктом 74:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Периодичность выплаты
-------	----------------------	----------------	-----------------------

74	Работникам гимназии за руководство школьным музеем	50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада); но не более 5000 рублей	Ежемесячно/ на основании приказа директора
----	--	--	--

Масюкова Т.А. проинформировала, что данные изменения на правоотношения возникают с 01 сентября 2023 года.

Предложения членов комиссии:

Принять изменения и дополнения в коллективный МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской, приложение №2 «Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской.

Голосовали:

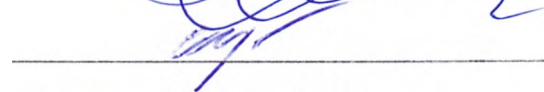
«За» - 5

«Против» - нет

«Воздержались» - нет

Принято решение: принять предлагаемые изменения в коллективный договор представителям сторон подписать изменения в коллективный договор.

Председатель комиссии :  Т.А. Масюкова

Протокол вел:  Н.С.Совершеннова

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5» станицы Марьинской
Кировского района Ставропольского края
(МБОУ СОШ №5 станицы Марьинской)**

ПРИКАЗ

18.10. 2023 г.

г. Новопавловск

№ 525

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской**

В соответствии с решением Думы Кировского городского округа Ставропольского края от 23 января 2018 года № 68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края», приказом отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края от 28 сентября 2023 г. № 450 «О внесении изменений в приказ отдела образования и образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края от 10.08.2022 года №355 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края в новой редакции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской (приложение №2 коллективного договора) зарегистрированного УТСЗН АКГО СК 18 октября 2023 года № 46.
2. Действие изменений должностных окладов, ставок заработной платы вступают в силу на правоотношения, возникшие с 01 октября 2023 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.директора
МБОУ СОШ № 5
ст. Марьинской



Т.А. Масюкова

**Изменения коллективного договора
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №5» ст.Марьинской
регистрационный номер 73 от 23 ноября 2020 года**

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса и согласно решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора (изменений и дополнений) и заключения коллективного договора (внесения изменений и дополнений) - протокол от 17 октября 2023 года № 4 работодатель МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской в лице и.о. директора Масюковой Татьяны Александровны с одной стороны и работники организации, в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и его председателя Дудниковой Татьяны Геннадьевны, с другой стороны внесли изменения в коллективный договор, заключенный на 2020-2023 годы (регистрационный номер 73 от 23 ноября 2020 г.) в приложение № 2 Положение по оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской.

1. Внести изменения в приложение №2 к коллективному договору работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской:

Раздел II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской по профессиональным квалификационным группам должностей.

изложить в следующей редакции:

2.1.1 Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора)	20881	19559	18350	17261
2.	Заместитель руководителя по административно- хозяйственной части	20759	19436	18226	17138

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
УТСЗН АКГО СК

№ 46 «18» 10 2023 г
Бухгалтерский
вклад

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	8812
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	9374
3.	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог-библиотекарь; учитель	10000
4.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10000

2.2. Раздел должностных окладов работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»

2.2.1. Размеры должностных окладов работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам

Наименование должностей, входящих в профессиональные группы и квалификационные уровни			Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1	квалификационный уровень	Секретарь руководителя; лаборант	6800
2	квалификационный уровень	Техники всех специальностей второй категории	6922
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1	квалификационный уровень	Специалист по кадрам	7789

2.2.2. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатное расписание МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	7851
2.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	9231

2.3. Раздел должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.3.1. Размеры должностных окладов рабочих гимназии, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник, гардеробщик)	4621
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик служебных помещений, вахтер)	4842
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5060
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6384
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6456
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	6749

рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6895
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель автобуса)	7335

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляют специальные требования.

2. Действие приложения №2 к коллективному договору работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской с изменениями вступают в силу на правоотношения, возникшие с 01 октября 2023 года.
3. Настоящие изменения являются неотъемлемой частью коллективного договора.
4. Настоящие изменения вступают в силу со дня его подписания.

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ №5
ст. Марьинской



Т.А.Масюкова

От работников :

Председатель профкома МБОУ
СОШ №5 ст. Марьинской



Г. Дудникова

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

4 (четыре) листов
цифрами прописью

Должность

Подпись

« _____ »



Протокол № 4

заседания комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и внесение изменений в коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» ст. Марьинской (регистрационный номер 73 от 23 ноября 2020 г.)

г. Новопавловск

17 октября 2023 года

Присутствовало -5 чел

Отсутствовало - 0

В переговорах участвовали:

Председатель комиссии: Масюкова Татьяна Александровна, и.о. директора МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской

Со стороны работодателя:

1. Иванкова Юлия Юрьевна – учитель географии
2. Ерохина Лана Львовна - заместитель директора по УВР

Со стороны работников:

1. Дудникова Татьяна Геннадьевна- председатель профсоюзной организации
2. Белоусова Мария Геннадьевна – учитель истории

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Внесение дополнений и изменений в коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» ст. Марьинской, регистрационный номер 73 от 20 ноября 2020 г.

Слушали: Масюкову Татьяну Александровну, и.о. директора МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской, которая представила проект изменений в коллективный договор, в приложение №2 «Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской в соответствии с приказом отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края от 28 сентября 2023 г.

№ 450 «О внесении изменений в приказ отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края от 10.08.2022 года №355 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных

учреждений Кировского городского округа Ставропольского края в новой редакции»

Татьяна Александровна предложила внести изменения и дополнения в приложение №2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской:

Раздел II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской по профессиональным квалификационным группам должностей.

изложить в следующей редакции:

2.1.1 Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора)	20881	19559	18350	17261
2.	Заместитель руководителя по административно- хозяйственной части	20759	19436	18226	17138

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	8812
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	9374
3.	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности	10000

		жизнедеятельности; педагог-библиотекарь; учитель	
4.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10000

2.2. Раздел должностных окладов работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»

2.2.1. Размеры должностных окладов работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам

Наименование должностей, входящих в профессиональные группы и квалификационные уровни			Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя; лаборант		6800
2 квалификационный уровень	Техники всех специальностей второй категории		6922
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам		7789

2.2.2. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатное расписание МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	7851

2.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	9231
----	--	------------------------	------

2.3. Раздел должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.3.1. Размеры должностных окладов рабочих школы, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник, гардеробщик, вахтер)	4621
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик служебных помещений)	4842
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5060
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6384
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6456
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	6749
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6895
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель автобуса)	7335

Масюкова Т.А. проинформировала, что данные изменения на правоотношения возникают с 01 октября 2023 года.

Предложения членов комиссии:

Принять изменения и дополнения в коллективный МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской, приложение №2 «Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 ст. Марьинской

Голосовали:

«За» - 5

«Против» - нет

«Воздержались» - нет

Принято решение: принять предлагаемые изменения в коллективный договор представителям сторон подписать изменения в коллективный договор.

Председатель комиссии:  Т.А. Масюкова

Протокол вел: _____ Н.С.Совершеннова

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5 станицы Марьинской»
(МБОУ СОШ № 5 станицы Марьинской)

Протокол № 3

заседания собрания комиссии по распределению премиальных выплат и выплат за
качество выполняемых работ МБОУ СОШ № 5 ст. Марьинской

Присутствовали – 19 человек

19 ноября 2015 года

Отсутствовали –

Т. Г. Дудникова - председатель

Г.В. Попова – секретарь

Повестка дня:

Утверждение количества баллов по стимулирующим выплатам педагогического
коллектива школы, за период с 01.01. 2015г. по 31.08.2015 г.

Ход заседания:

1. Слушали председателя комиссии Дудникову Т. Г.. Она предложила выступить руководителям с оценочными листами коллег в следующей последовательности:
 - 1.1. МО русского языка, руководитель Потапенко Е. В.
 - 1.2. МО физической культуры и ОБЖ, руководитель Дьяков А. П.
 - 1.3. МО трудового обучения, руководитель Цуранов В. Г.
 - 1.4. МО иностранного языка, руководитель Демурчева А. А.
 - 1.5. МО естественных наук, руководитель Лысенко В. С. сообщила, что - Бокова Н. И. и Макарова В. И. отказались сдавать оценочные листы, заявления об отказе прилагаются.
 - 1.6. МО математики, руководитель Васильева Н. А.
 - 1.7. МО истории, географии, руководитель Белоусова М. Г.
 - 1.8. МО начальных классов, руководитель Двинянина Н. Е.Руководители МО ознакомили комиссию с заявленными листами и подтверждающими документами.

1.9. Слушали члена комиссии Лысенко В. С., она предложила утвердить всем учителям школы единое количество баллов, а именно 10 баллов стоимостью 25 рублей за балл.

Решили:

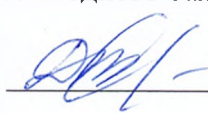
1. Утвердить по каждому учителю набранное количество баллов. (Приложение № 1)
2. Комиссия рассмотрела оценочные листы и подтверждающие документы. Пришла к выводу, что педагогическими работниками было набрано **560** баллов.
Решили: Утвердить данное количество баллов.
3. Слушали председателя профкома Т. Г. Дудникову, она сообщила о том, что фонд стимулирующих выплат составил рублей 14 000.

4. По п.1.9. комиссия приняла решение утвердить всем учителям школы единое количество баллов, а именно 10 баллов стоимостью 25 рублей за балл.

Таким образом, в соответствии с набранными баллами стоимость одного балла составляет **25** рублей.

Решили:

1. Утвердить стоимость одного балла для педагогических работников **25** рублей.

Председатель профкома  Т. Г. Дудникова

Секретарь  Г. В. Попова

Приложение № 1

Перечень утвержденных баллов:
для педагогических работников:

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Общая сумма баллов	
		утверждено	выполнено
1.	Белоусова Мария Геннадьевна	10	10
2.	Бокова Наталья Ивановна	0	0
3.	Бушина Галина Николаевна	10	10
4.	Булавинова Ольга Яковлевна	10	10
5.	Вавилов Павел Викторович	10	10
6.	Васильев Алексей Андреевич	10	10
7.	Васильева Антонина Георгиевна	10	10
8.	Васильева Наталья Аркадьевна	10	10
9.	Гончаров Михаил Пантелеевич	10	10
10.	Гонтаренко Елена Юрьевна	10	10
11.	Горская Светлана Николаевна	10	10
12.	Двинянина Наталья Евгеньевна	10	10
13.	Дегтева Лидия Александровна	10	10
14.	Дегтярева Наталья Николаевна	10	10
15.	Демурчева Александра Владимировна	10	10
16.	Дорохина Людмила Николаевна	10	10
17.	Дубоделова Вера Михайловна	10	10
18.	Дудникова Татьяна Геннадиевна	10	10
19.	Дьяков Александр Павлович	10	10
20.	Иванков Юрий Борисович	10	10
21.	Карицкая Светлана Владимировна	10	10
22.	Карлов Александр Михайлович	10	10
23.	Козицкая Наталья Сергеевна	10	10
24.	Козырева Ирина Викторовна	10	10
25.	Котлярова Елена Викторовна	10	10
26.	Кацюба Ольга Владимировна	10	10
27.	Курунчук Олеся Анатольевна	10	10

28.	Зубова Алина Сергеевна	10	10
29.	Лысенко Валентина Семеновна	10	10
30.	Люльченко Наталья Агазамановна	10	10
31.	Макарова Виктория Игоревна	0	0
32.	Макеенко Ольга Васильевна	10	10
33.	Мащенко Людмила Николаевна	10	10
34.	Махукова Татьяна Владимировна	10	10
35.	Муравлёва Елена Александровна	10	10
36.	Плотникова Татьяна Владимировна	10	10
37.	Плысенко Людмила Николаевна	10	10
38.	Попова Галина Владимировна	10	10
39.	Потапенко Евгения Васильевна	10	10
40.	Сафронов Георгий Анатольевич	10	10
41.	Сафронова Вера Семёновна	10	10
42.	Сидельников Владимир Петрович	10	10
43.	Совершеннова Надежда Сергеевна	10	10
44.	Солнышкина Наталья Георгиевна	10	10
45.	Скоморохова Елена Юрьевна	10	10
46.	Спицына Ирина Александровна	10	10
47.	Темерьян Александр Владимирович	10	10
48.	Титаренко Антонина Валентиновна	10	10
49.	Фатьянова Елена Евгеньевна	10	10
50.	Цуранов Виталий Геннадьевич	10	10
51.	Цуранова Евгения Владимировна	0	0
52.	Чернышова Марина Петровна	10	10
53.	Шаталова Елена Ильинична	10	10
54.	Шишкина Татьяна Викторовна	10	10
55.	Щеглова Елена Николаевна	10	10
56.	Щербакова Людмила Михайловна	10	10
57.	Ярошенко Тамара Николаевна	0	0
58.	Ярошенко Александр Николаевич	10	10
59.	Гончарова Галина Юрьевна	10	10
60.	Духненко Светлана Валентиновна	10	10
ИТОГО:		560	560