

Согласовано  
с профсоюзным комитетом  
Председатель ПК  
О. В. Скоробогатова



Утверждаю  
Директор МАОУ СОШ № 6  
им. С. Т. Куцева  
В. В. Триус  
«24» апреля 2020г



**Муниципальное автономное  
общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №6  
имени С. Т. Куцева**

**Положение о системе оплаты труда  
педагогических административных и других  
работников школы.**

2020г.

Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров заработной платы. Положение разработано на основе «Методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Куцевского района», утвержденной постановлением главы муниципального образования Куцевский район № 1860 от 28.11.2008 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования Куцевский район», приказа ДОН от 10.08.2007 г. № 2871 «Об утверждении примерного перечня дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности учителя, для включения в базовую часть фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Краснодарского края», постановления Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», Постановления администрации муниципального образования Куцевский район от 26.12.2012 года № 2283 «Об утверждении системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Куцевского района». Постановления администрации муниципального образования Куцевский район от 26.12.2013 года № 2497 «О внесении изменений в приложение к постановлению от 26.12.2012 года №2283 «Об утверждении системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Куцевского района». Постановления Главы Администрации Краснодарского края № 108 от 26.02.2014г. «О повышении минимальных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановление 2452 от 15.12.2014г. О внесении изменений в постановление главы МО Куцевский район от 28.11.2008г. № 1860. Постановление № 1808 от 16.09.14г. О внесении изменений в Постановление главы МО Куцевский район от 06.11.08г. № 1727 .Постановление 1883 от 09.10.2013г. «О повышении оплаты труда работников ОУ подведомственных УО администрации МО Куцевский район»., Постановление № 205 от 09.02.2015г. Приказ Министерства Образования и Науки РФ №1015 от 30.08.2013г. «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам», ФЗ 82-ФЗ « О минимальном размере оплаты труда» от 09.12.2015г. Устава школы и коллективным договором МАОУ СОШ № 6 имени С.Т. Куцева (далее Школы).

## **I. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.**

### **1. Общие положения.**

1.1 Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени С.Т. Куцева

1.2. Заработная плата работников школы включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий в сумме 115 рублей включается в оклады (должностные оклады) педагогических работников.

За оклад учителя берется 18 часов. Если отработано менее 18 часов или более 18 часов, то 115 рублей платится согласно отработанным часам:

**115 рублей / 18 ч \* X ( где X отработанные часы)**

1.3. Порядок исчисления заработной платы работников школы устанавливается согласно Методики планирования расходов на оплату труда общеобразовательных учреждений Куцевского района (далее Методика).

1.4. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) и в случаях установленных законодательством (повышение минимального размера заработной платы по РФ).

1.5. Среднемесячная заработная плата педагогического работника (осуществляющего учебный процесс), исчисленная в соответствии с настоящим Положением (с учетом доплат и надбавок), не может быть ниже среднемесячной заработной платы, выплачиваемой до перехода на новые условия оплаты труда (при той же учебной нагрузке и должностных обязанностях).

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

1.7. По решению руководителя общеобразовательного учреждения и с согласия учредителя общеобразовательного учреждения отдельные пункты настоящего Положения могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены). Вопросы, неурегулированные настоящим Положением, решаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

### **2. Базовая часть ФОТ**

2.1. Размер фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 6 им. С.Т. Куцева, определяется исходя из норматива подушевого финансирования на одного обучающегося для обеспечения реализации основных общеобразовательных

программ (далее - норматив), утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год.

2.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии со статьёй 32 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273ФЗ «Об образовании» и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года № 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения и локальные акты, регулирующие оплату труда конкретного учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие) в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере не менее 60% от общего фонда оплаты труда учреждения;

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере не более 40% от общего фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Доля фонда оплаты труда школы, направляемого на формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений составляет 2% от фонда оплаты труда работников школы. Расходование централизованного фонда осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, утверждаемым приказом главного распорядителя, который вправе устанавливать поощрительные выплаты руководителю по результатам его труда в зависимости от качественных показателей деятельности школы.

2.4. Фонд оплаты труда педагогического работников состоит из базовой части и стимулирующих и компенсационных выплат.

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

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

- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- индивидуальные занятия по подготовке к ГИА;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся (учителя физкультуры) ;

- проверка тетрадей;
- кружковая работа;
- другая нагрузка;
- доплата за неаудиторную деятельность по ФГОС
- стимулирующие выплаты педагогам и иным работникам за эффективную, качественную и результативную работу, при реализации общеобразовательных программ, обеспечивающих обучение детей с применением электронной формы обучения и дистанционных образовательных технологий.
- Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми
- Организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций
- Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями
- Ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися
- Работа с молодыми специалистами (наставничество)
- Работа с родителями
- Предпрофильная подготовка
- Тьюторы
- Участие в районных мероприятиях
- Ведение протоколов педсовета
- Организация подвоза учащихся
- Организация конкурсов, олимпиад
- Курирование предмета ОПК, кубановедения

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя – не менее 10% от общего фонда оплаты труда.

2.7. На стимулирующую часть не более 30% от общего фонда оплаты труда.

2.8. Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученика-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат компенсационного характера (определяемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации), сумму доплат за учёную степень и почётные звания и сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее — Типовое положение об общеобразовательном учреждении), случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей на

дому согласно письма Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6 (за исключением условий, предусмотренных пунктами 8 и 12 настоящей Методики и других).

В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчётным путём в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент –0,935 учитывающий сложность и приоритетность предмета.

Повышающий коэффициент – 1,5 за сложность и приоритетность предмета (математика и русский язык) в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться на основании участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации.

3. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:  $O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г}$ , где:

О - оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

3.1. Замена часов по всем предметам:  $\text{СТП} \times 80\% \times \text{кол-во уч-ся} \times \text{кол-во проведённых часов} + \text{классное руководство} + \text{проверка тетрадей} + \text{заведование кабинетом}$  (по приказу директора).

### **3. Особенности определения заработной платы.**

3.1. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.2. При определении заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г. Коэффициент Г устанавливается в размере 2.

Заработная плата педагогов, работающих в профильных классах, при условии деления на группы определяется с учетом коэффициента Г. Коэффициент Г устанавливается с учетом наполняемости группы.

( профильные группы: 1,5-от 16 до25; 2-от 9 до15; 3-от 6-8; 4- от 1до5;  
универсальные группы: 1-от 18; 1,5- от 11до 17; 2-до 10).

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

$$ЗПуч = Стп * 1,2 * Чм * Н$$

ЗПуч – заработная плата педагога;

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

Чм – количество часов в месяц (по тарификации);

Н – количество учеников в классе, в котором числится ученик.

#### **4. Доплаты к заработной плате,**

##### **включенные в неаудиторную базовую часть.**

1. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя выплачивается одной суммой в соответствии постановление главы муниципального образования Куцевский район № 1860 от 28.11.2008 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования Куцевский район». В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты за выполнение этих функций в каждом классе.
2. молодым педагогам, трудоустроенным с 1 сентября 2018 года сразу после окончания педагогического колледжа, ВУЗа осуществляется денежная выплата в размере 3 000 рублей.
3. заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.). Оплата за заведование кабинетом распределяется между ответственными за кабинеты в зависимости от проводимой ими работы по обогащению и пополнению внешнего и внутреннего содержания кабинета 40-100%
4. - 100% сумма 250руб.,
5. - 80% сумма 200руб.,
6. - 50% сумма 125руб.,
7. - 40% сумма 100руб.
8. организация работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы, при условии выполнения нормы рабочего времени: зам. директора по ВР, учитель физической культуры – 2000руб, педагог – психолог, социальный педагог – 1000 руб.;
9. проверка тетрадей:
  - рассчитывается - исходя из количества учащихся в классе, и коэффициента по предметам (математика и русский язык – коэффициент 4, математика и русский язык 9,11класс – коэффициент 5; начальные классы – коэффициент 7; биология, география, история, кубановедение, информатика, – 0,5; химия, физика, иностранный язык -0,8; ИЗО-0,3 ) \* СТП
  - кружковая работа

- рассчитывается исходя из количества учащихся\* количество часов\* СТП\*4

- другая нагрузка (по приказу директора);
- председателю профкома за работу по социальной защите работников - 1000-1500р;
- за руководство РМО – 400р;
- за руководство ШМО и творческими группами – 300-500р ;
- за организацию профориентационной работы 500 -1000 р.;
- за работу в сети Интернет, сайт – 2000-3000р;
- за работу спортклуба – 1000р;
- ответственному за контролем приготовления пищи – 5000 - 7000р;
- ответственному за работу музея – 1000-3000р;
- работа с одаренными детьми – 2000-5000р;
- организация и проведение олимпиад, конкурсов -3000 - 5000р;
- организация работы на учебно - опытной площадке, за организацию санитарных дней – 1000 - 2000р;
- учителям – тьютерам - 500р;
- за программное обеспечение учебного процесса – 2000р;
- за организацию ГО -1000р;
- ответственный за антитеррор - 1000-2000р;
- за организацию и контроль горячего питания учащихся – 1000 - 2500р;
- за исполнение обязанностей лаборанта в кабинете химии- 1000р;
- за организацию работы ПМПк, ОБЗ - 2000-3000р;
- за курирование предмета Кубановедения, ОПК-1000р ;
- за профильную подготовку – 500- 1500р;
- за организацию работы кабинета антинарко 500 р;
- за организацию подвоза учащихся – 1000 - 2000р;
- за ведение протоколов педсовета -2000р;
- работа в АСУ – 2000 - 3000р;
- участие в районных мероприятиях (хор) - 500-1000 р;
- контроль и проведение медосмотров – 3000-5000 р;
- ответственный за безопасность перевозок, выпуск на линию и ведение путевой документации – 3000- 5000 р.
- за работу с электронной почтой – 2500-4000р;
- за сопровождение учащихся при подвозе учащихся с отдаленных поселков (за 1 рейс) – 100 р.;
- иная нагрузка (по приказу директора).

## **5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера педагогов осуществляющих учебный процесс.**

5.1 Стимулирующая надбавка устанавливается педагогическим работникам за категорию (коэффициент А):

заработная плата учителей, имеющих категорию умножается на коэффициент А: высшая категория - 1,15, первая категория - 1,1.

5.2. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 (от оклада педагога) – за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

## **II. Оплата труда административно-управленческого персонала школы.**

### **1. Общие положения.**

1.1. Оплата труда административных работников производится как на основе отраслевой системы оплаты труда по профессиональным квалификационным группам, так и на основе Методики.

1.2. Оплата труда состоит:

- базовая часть;
- стимулирующие выплаты;
- компенсационные выплаты.

### **2. Базовая часть ФОТ**

2.1. Должностной оклад директора школы устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждения и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и рассчитывается по формуле:

$O_p = O_{сп} \times K$ , где:

$O_p$  - должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{сп}$  - расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, с учетом коэффициента деления класса на группы, коэффициента  $\Pi$ .

$K$  - коэффициент, установленный по группе оплаты труда учреждения.

Группа оплаты труда определяется в зависимости от объемных показателей, устанавливаемых учреждением один раз в год на начало года. Коэффициент  $K$  равен 2.

2.2. Зарботная плата заместителей директора, экономиста устанавливается в размере 70- 85% от зарботной платы руководителя.

## **III. Оплата педагогических работников, не связанных с учебным процессом, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала школы.**

### **1. Общие положения**

1.1. Оплата труда педработников, не связанных с учебным процессом, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала осуществляется на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников школы (далее – Положение), разработанного в целях совершенствования оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и учреждений образования Краснодарского

края, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда данных работников школы.

1.3. Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-государственных гарантий по оплате труда;

-окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

-перечня видов выплат компенсационного характера;

-перечня видов выплат стимулирующего характера;

-рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда .

1.8. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе окладов и ставок по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1

декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда работников школы производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

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

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

2.2. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников школы предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за квалификационную категорию;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за звание.

2.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты устанавливается работникам школы (специалист по кадрам, водитель):

- за стабильно высокие показатели результативности работы;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы ;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

2.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ: специалист по кадрам, экономист, водители, уборщики служебных помещений, специалист по охране труда, повара, кухонные рабочие, старшие вожатые, лаборанты, библиотекари, гардеробщики, рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, дворник)

2.5. Стимулирующая надбавка устанавливается педагогическим работникам не осуществляющим учебный процесс за категорию (коэффициент А):

Заработная плата работника имеющего категорию умножается на коэффициент А.

Высшая категория - 1,15

Первая категория - 1,1

2.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам не осуществляющим учебный процесс за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

В размере (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 2%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 4%;

при выслуге лет от 10 лет – 6%.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя школы после согласования с управляющим советом и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

-за совмещение профессий (должностей), за выполнение другой дополнительной работы, а также в период временной нетрудоспособности, отпуска трудового или учебного;

-за расширение зон обслуживания;

-специалистам за работу в сельской местности; (УВП и прочий педагогический персонал)

-за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу по профилактике наркомании (социальный педагог, педагог - психолог);

-за работу в ночное время 35% (сторожа);

-за работу в выходные и праздничные дни, согласно ст.153 ТК РФ;

-за работу в выходные и праздничные дни, в размере от средней заработной платы (водитель автобуса);

-за сверхурочную работу;

-за выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями.

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

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

3.4. Доплата за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. В размере 80% от заработной платы, срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%. (УВП, педагоги, не осуществляющие учебный процесс).

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях работников.

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

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

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в школе могут быть установлены премии:

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

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения после согласования с управляющим советом школы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным

размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

**В качестве поощрения учителю - предметнику устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера по направлениям:**

| <b>1</b> | <b>Организация учебного процесса</b>   |                               |
|----------|--|-------------------------------|
| 1.1.     | Несвоевременная сдача рабочих программ и КТП по всем предметам учебного плана  | (0 балл)                      |
| 1.2      | Своевременность ведения электронных журналов (по мониторингу 1 раз в четверть)                                       | 1 балл                        |
|          | - отсутствие четвертных и полугодических оценок  | (0 балл)                      |
|          | - отсутствие текущих оценок  | (0 балл)                      |
| <b>2</b> | <b>Индивидуальные достижения обучающихся</b>   |                               |
| 2.1.     | Результаты диагностических работ, проводимых в течение года (положительная динамика) по текстам УО, МОН (4 четверть) | 2 балла                       |
| 2.2.     | Результаты экзаменационных работ в период государственной аттестации – 100%  | 0,5 баллов за каждого ученика |
|          | - выше краевых показателей   | 3 балла                       |
|          | - выше районных показателей  | 2 балла                       |
|          | - неполучение аттестатов уч-ся 9 классов   | (0 балл)                      |
| 2.3      | Участие в олимпиадах (очно)  | (подсчёт – способ поглощения) |
|          | - победитель, призёр муниципального этапа  | 2 балла                       |
|          | - победитель, призёр краевого уровня   | 3 балла                       |

|          |   |                               |
|----------|---|-------------------------------|
|          | - победитель, призёр<br>федерального уровня                                 | 4 балла                       |
| 2.4      | Участие в олимпиадах (заочно)   | (подсчёт – способ поглощения) |
|          | - победитель, призёр<br>муниципального этапа                                | 1 балл                        |
|          | - победитель, призёр краевого<br>уровня                                     | 1,5 балла                     |
|          | - победитель, призёр<br>федерального уровня                                 | 2 балла                       |
| 2.5      | Участие в конкурсах<br>социальных проектов                                  | (схема, как в п. 2.4)         |
| 2.6      | Участие в различных конкурсах<br>в зависимости от сложности                 | 0,5-4 балла                   |
| 2.7      | Участие в спортивных<br>соревнованиях                                       |                               |
|          | - победитель, призёр<br>муниципального этапа                                | 1 балл                        |
|          | - победитель, призёр краевого<br>уровня                                     | 2 балла                       |
|          | - победитель, призёр<br>федерального уровня                                 | 3 балла                       |
| <b>3</b> | <b>Участие в профессиональных конкурсах</b>                                 |                               |
|          | - победитель, призёр<br>муниципального этапа                                | 3 балла                       |
|          | - победитель, призёр краевого<br>уровня                                     | 4 балла                       |
|          | - победитель, призёр<br>федерального уровня                                 | 5 баллов                      |
| <b>4</b> | <b>Организация спортивной, воспитательной и профилактической<br/>работы</b> |                               |
| 4.1      | Выявленные<br>несовершеннолетние по Закону<br>Краснодарского края № 1539    | (0 балл)                      |
| 4.2      | Рецидив преступлений и<br>правонарушений                                    | ( 0 баллов)                   |
|          | - попытки суицида   | (0 балл)                      |
|          | - выявление склонных к<br>суициду и организация<br>профработы               | 1 балл                        |
| 4.3      | Занятость учащихся в<br>каникулярный период (1 раз в<br>четверть)           |                               |
|          | - массовость участия  | 0,5 балла                     |

|          |  |   |
|----------|--|---|
|          | - занятость детей, стоящих на учёте  | 0,5 балла   |
| 4.4      | За внеклассную работу по физической культуре (за работу в выходные и праздничные дни)  | 1балл   |
| 4.5      | Организация и проведение: экскурсий, многодневных походов, поездок   |   |
|          | - однодневных экскурсий, поездок по району   | 1 балл  |
|          | - однодневных экскурсий, поездок за пределы района   | 2 балла   |
|          | - многодневных походов, поездок  | 4 балла   |
| 4,6      | 100% отработка учащихся на пришкольном участке (летняя практика)   | 1 балл  |
| <b>5</b> | <b>Выплаты, стимулирующие профессиональную активность учителя</b>  |   |
| 5.1      | Проведение открытых уроков и мероприятий в соответствии с планом работы школы, района  | Школьный уровень - 1 балла<br>Муниципальный уровень – 2 балла<br>Региональный уровень –3 балла  |
| 5.2      | Организация и проведение тематических мероприятий (предметные недели, декады, фестивали, смотры, гостиные, День открытых дверей), участие педагога с учащимися в социально значимых акциях, проектах в сотрудничестве с органами власти, общественными организациями, другими образовательными учреждениями. | Участие – 0,5 балла<br>Проведение – 1 балл  |
| 5.3      | Подготовка и проведение методических семинаров и мастер-классов различного уровня  | Школьный уровень – 0,5 балл<br>Муниципальный уровень –1 балла<br>Региональный уровень – 2 балла |
| 5.4      | Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм (сентябрь, январь)  | 3 балла   |

|          |   |                        |
|----------|---|------------------------|
| 5.5      | Привлечение внебюджетных средств для оснащения образовательного и воспитательного процесса школы        | 2 балла                |
| 5.6      | За представление школы на соревнованиях и конкурсах педагогических работников                           | 1 балл                 |
| 5.7      | Работа в аттестационной комиссии района   | 1 балл за одно участие |
| <b>6</b> | <b>Единоразовые премиальные выплаты</b>   |                        |
| 6.1      | В связи с юбилейной датой   | 4 балла                |
| 6.2      | В связи с профессиональным праздником   | 1 балл                 |
| 6.3      | За работу в экспертно-аналитической группе (по стимулирующей части выплат)                              | 1 балл                 |
| <b>7</b> | <b>Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда:</b>   |                        |
| 7.1      | Травматизм учащихся во время образовательного процесса  | (0 балла)              |
| 7.2      | Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах              | (0 балла)              |
| 7.3      | Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительных причин                              | (0 балла)              |
| 7.4      | Невыполнение учебной программы  | (0 балла)              |
| 7.5      | Нарушение норм техники безопасности, внутреннего трудового распорядка, замечания контролирующих органов | (0 балла)              |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора**

| <i>№ п/п</i> | <i>Критерии</i>   | <i>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</i> |
|--------------|---|--|
| 1.           | Наличие программы развития школы и ее ежегодного анализа (все размещено на сайте школы) | 1  |
| 2.           | Обеспеченность учебниками   | 80 - 90% - 1 балл                                    |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    | библиотеки школы  | 90-100% - 2 балла  |
| 3  | Наличие символики школы (герб, гимн, девиз школы размещены на сайте)  | 1 балл   |
| 4  | Наличие единой формы и ее соблюдение всеми учащимися школы  | (есть локальный акт - 1 балл)<br>(при проверках не зафиксированы нарушения формы - 1 балл)                         |
| 5  | Повышение квалификации (прошли курсы в % за отчетный период)  | за каждые 10% - 1 балл, но не более 3 баллов   |
| 6  | Наличие регулярно обновляемой страницы сайта школы  | отсутствие замечаний по поводу обновления сайта по справке - до 2 баллов   |
| 7  | Участие педагогических работников учреждения в краевом конкурсе «Учитель года Кубани»   | в предыдущем учебном году, были участники - 1 балл, победители и лауреаты - 2 балла                                |
| 8  | Участие учащихся школы в краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях, спартакиадах (кроме олимпиад школьников) | участники - 1 балл, победители - 2 балла):   |
| 9  | Участие педагогов в конкурсе лучших учителей в рамках ПНПО  | участников в сумме более 2 - 1 балл, есть победители - 2 балла (результат суммируется)                             |
| 10 | ОУ - победитель конкурсов в течение учебного года   | Муниципальном - 1 балл, краевых - 2 балла, всероссийских - 3 балла (результат суммируется)                         |
| 11 | Участие в предметных олимпиадах   | наличие призеров зонального этапа - 1 балл, более 3 призеров зонального этапа - 2 балла (результат не суммируется) |
| 12 | Средний балл, набранный выпускниками 11-х классов по результатам ЕГЭ по математике  | 40 – 49,9 - 1 балл,<br>50-59,9 - 2 балла,<br>более 60 - 3 балла  |
| 13 | Средний балл, набранный выпускниками 11-х классов по результатам ЕГЭ по русскому языку  | 40 – 49,9 - 1 балл,<br>50-59,9 - 2 балла,<br>более 60 - 3 балла  |
| 14 | Успешность выполнения краевых диагностических работ по математике у учащихся 9-11 классов   | % выполнивших более 98 - 1 балл,<br>100% - 2 балла   |
| 15 | Успешность выполнения краевых диагностических работ по русскому   | % выполнивших более 98 - 1 балл,   |

|    |  |   |
|----|--|---|
|    | языку у учащихся 9-11 классов  | 100% - 2 балла  |
| 16 | Подтверждение годовых оценок на экзамене с участием ТЭК в 9 классе                             | более 70% - 1 балл  |
| 17 | Реализация программ дошкольного образования в разных формах                                    | 1 балл  |
| 18 | Реализация программ профильного обучения (наличие профильных классов)                          | 1 балл  |
| 19 | Отсутствие травматизма за год.   | 2 балла   |
| 20 | Охват учащихся горячим питанием более 97%  | 1 балл  |
| 21 | Наличие мониторинга работы классных руководителей  | 1 балл  |
| 22 | Организация работы с учащимися группы риска работы   | 1-2 балла, в зависимости от качества  |
| 23 | Отсутствие учащихся, задержанных в вечернее время в рамках закона №1539                        | 1 балл  |
| 24 | Трудоустройство учащихся (среднее число трудоустроенных учащихся в месяц)                      | более 2 человек - 1 балл,<br>более 5 человек - 2 балла                                  |
| 25 | Наличие пришкольного оздоровительного лагеря   | июнь + июль + август по 1 баллу, в сумме не более 3 баллов                              |
| 26 | Наличие ремонтных бригад   | июнь + июль + август по 1 баллу в сумме не более 3 баллов                               |
| 27 | Участие в комплектовании лагерей труда и отдыха, профильных                                    | июнь + июль + август по одному баллу, в сумме не более 3 баллов                         |
| 28 | Поведение профильных смен, экспедиций в МАОУ СОШ № 6   | за каждое направление 1 балл, не более 3 баллов   |
| 29 | Участие в районной (краевой) спартакиаде   | 0,5 балла за каждое призовое место в финалах по видам спорта, в сумме не более 2 баллов |
| 30 | Организация учебных сборов для юношей-учащихся 10-х классов в спортивно-оздоровительном лагере | охват 70% - 1 балл,<br>100% - 2 балла   |
| 31 | Охват учащихся дополнительным образованием, кружковой работой                                  | 80-90% - 1 балл,<br>свыше 90% - 2 балла   |
| 31 | Участие учащихся в спортивных занятиях в вечернее время  | 30-50% учащихся - 1балл,<br>свыше 50% - 2 балла   |
| 32 | Отсутствие мотивированных обращений работников МБОУ СОШ  | 1 балл  |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    | № 6 в вышестоящие органы  |  |
| 33 | Отсутствие мотивированных обращений родителей учащихся в вышестоящие органы   | 1 балл   |
| 34 | Привлечение дополнительных (внебюджетных) средств к финансированию МАОУ СОШ № 6   | свыше 100 тыс. рублей - 1 балл,<br>свыше 300 тыс. рублей - 2 балла |
| 35 | Эффективное, своевременное использование выделенных средств (муниципальных, краевых, федеральных)   | до 2 баллов  |
| 36 | Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации  | 1 балл   |
| 37 | Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)   | 1-2 балла  |
| 38 | Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений  | 1 балл   |
| 39 | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов | 1 балл   |
| 40 | Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим)   | 1 балл   |
| 41 | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охрана труда  | 1 балл   |
| 42 | Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах   | 1 балл   |
| 43 | Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися                              | 1 балл   |

|    |   |           |
|----|---|-----------|
| 44 | Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся   | 1 балл    |
| 45 | Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.) | 10 баллов |
| 46 | Организация обучения детей с отклонениями в развитии  | 1 балл    |

4.5. Стимулирующая часть ФОТ для заместителей директора МАОУ СОШ № 6 устанавливается два раза в году комиссией по премированию, образованной органом местного самоуправления. Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора МАОУ СОШ № 6.

При определении размера доплат рабочая комиссия руководствуется соответствующими критериями, утверждаемыми нормативным правовым актом школы.

Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности заместителей директора МАОУ СОШ № 6 и методика их оценки являются примерными и могут быть дополнены и изменены с учетом особенностей учреждения. При разработке новых критериев должен учитываться весь спектр профессиональной деятельности заместителей директора, при этом необходимо учитывать факт, что качеством эффективной профессиональной деятельности заместителя директора является наиболее полная удовлетворенность запросов всех потребителей образовательных услуг, предоставляемых учреждением.

Количество выставаемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от веса (значимости) показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности заместителя директора и служит основанием для установления максимальной доплаты.

**Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:**

| Наименование должности                                  | Вид выплат  | Размер доплат (руб) |
|---|---|---------------------|
| Педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс | Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения | 500 - 5000          |
|   | За качественную работу по привлечению учащихся к дополнительному, углубленному изучению предмета                  | 500 - 6000          |

|   |             |
|---|-------------|
| За качественную работу по учету детей в микрорайоне школы   | 250 - 1000  |
| За регулярное и качественное применение на уроках информационных технологий   | 300 - 3000  |
| За качественную работу по трудоустройству несовершеннолетних  | 500 - 6000  |
| За качественное ведение документации по ФГОС  | 500 - 5000  |
| За высокий уровень ведения установленной документации ( диагностика, отчеты, календарно – тематическое планирование, заполнение журналов и т.д.)  | 300 - 4000  |
| За публикацию научно – практической деятельности в средствах массовой информации  | 500 - 3000  |
| За привлечение родителей (законных представителей) к сотрудничеству по благоустройству и оформлению учебных кабинетов   | 500 -3000   |
| За качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы  | 500 - 5000  |
| За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности   | 500 - 5000  |
| Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины, снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций | 500 - 3000  |
| За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника   | 500 -5000   |
| Председателю профсоюзного комитета  | 1000        |
| За качественную работу с будущими первоклассниками  | 500 - 5000  |
| За образцовое ведение школьной нормативно – правовой документации   | 300 - 4000  |
| За систематическое обновление и качественную работу школьного сайта   | 1000 - 8000 |

|                                 |   |              |
|---------------------------------|---|--------------|
|                                 | За работу с молодыми специалистами  | 500 - 3000   |
|                                 | За заполнение таблиц мониторинга комплексного проекта модернизации образования.   | 500 - 3000   |
|                                 | За качественную компьютерную обработку аналитического, справочно – информационного материала по учебно – воспитательной деятельности школы                        | 300 - 3500   |
|                                 | За высокую результативность работы  | 1000 - 10000 |
|                                 | За высокие показатели воспитательной работы с классным коллективом  | 500 - 5000   |
|                                 | За высокий уровень организации и контроля питания школьников  | 500 - 6000   |
|                                 | За образцовое содержание кабинета   | 200 - 1000   |
|                                 | За высокий уровень организации внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций и т.д. различного уровня, подготовка учащихся к ЕГЭ | 300 - 5000   |
|                                 | За результативные консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми                                       | 500 - 5000   |
|                                 | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ   | 500 - 5000   |
|                                 | За высокий уровень использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий  | 500 - 5000   |
|                                 | Активное участие в эстетическом оформлении школьных помещений, озеленении школьного двора   | 250 - 8000   |
|                                 | За патриотическое и нравственное воспитание учащихся  | 500 - 5000   |
|                                 | Молодым специалистам  | 1000         |
|                                 | За работу во вредных условиях труда   | 4% от оклада |
|                                 | За качественную работу с юными инспекторами движения  | 200 - 2000   |
| <i>Заместители директора по</i> | Высокое качество исполнения обязанностей директора во время его отсутствия  | 1000 - 5000  |

|   |   |              |
|---|---|--------------|
| <b><i>учебно-воспитательной, учебно – методической, воспитательной работе</i></b> | Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся   | 1000 - 10000 |
|   | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса  | 1000 - 10000 |
|   | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)   | 500 - 5000   |
|   | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе  | 500 - 5000   |
|   | За высокий уровень организации экспериментальной и инновационной работы   | 1000 - 10000 |
|   | Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня  | 500 - 5000   |
|   | Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы   | 500 - 5000   |
|   | Качественная организация обучения на дому.  | 500 - 5000   |
|   | Высокий уровень организации и проведения внешкольных (окружных, краевых, городских) мероприятий   | 1000 - 10000 |
|   | Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий (использование электронных программ, локальной сети для административной деятельности, учебно - воспитательного, интегрированных уроков, создание электронных пособий) | 1000 - 10000 |
| <b><i>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</i></b>       | Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы. Соблюдение теплового режима.   | 500 - 3000   |
|   | За безупречное исполнение должностных обязанностей  | 3000 - 15000 |
|   | За выполнение планов производственно –  |              |

|   |   |              |
|---|---|--------------|
|   | хозяйственной деятельности школы(своевременное выполнение заявок в части ремонтных работ, обеспечение инвентарем, материалами)          | 500 - 5000   |
|   | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ   | 5000 - 15000 |
|   | Качественное обеспечение требований пожарной и электробезопасности  | 1000 - 5000  |
|   | За организацию и качественное проведение летнего ремонта и подготовки школы к новому учебному году                                      | 3000 - 15000 |
|   | За своевременное и качественное проведение инвентаризации имущества школы   | 500 - 5000   |
|   | За качественное ведение документации по финансово-хозяйственной деятельности  | 1000 - 10000 |
|   | За сложность и напряженность выполняемой работы   | 500 - 5000   |
|   | За разъездной характер работы, доставку, погрузку и разгрузку материалов снабжения  | 1000 - 5000  |
|   | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе  | 500 - 3000   |
| <b>Педагог-психолог, социальный педагог</b> | Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися  | 300 - 3000   |
|   | Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля  | 300 - 5000   |
|   | За безупречное исполнение должностных обязанностей  | 2000 - 10000 |
|   | За интенсивность и высокие результаты работы  | 2000 - 10000 |
|   | За качественную работу по учету детей в микрорайоне школы   | 250 - 1000   |
|   | За высокую результативность работы с учащимися «группы риска» и их родителями   | 500 - 8000   |
|   | За качественную работу по снижению количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, внутришкольном учете | 300 - 5000   |
|   | За эффективную систему работы с   | 200 - 2500   |

|   |   |              |
|---|---|--------------|
|   | родителями обучающихся по различным проблемам детско – взрослых отношений   |              |
|   | За высокий уровень психолого - педагогического сопровождения учебно - воспитательного процесса в ОУ   | 500 - 5000   |
| <i>библиотекарь</i>                                     | Участие в районных, краевых мероприятиях  | 500 - 5000   |
|   | Содержание библиотечного фонда и помещения библиотеки в образцовом состоянии  | 2000 - 5000  |
|   | За высокую читательскую активность обучающихся  | 500 - 1000   |
|   | Работа по пополнению художественного и учебного фонда библиотеки. Работа с учебниками.  | 300 - 3000   |
|   | За безупречное исполнение должностных обязанностей  | 1000 -10000  |
|   | За качественную подготовку и проведение общешкольных мероприятий  | 500 - 3000   |
|   | Эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки; работа в сети Интернет  | 1000 - 4000  |
| <i>главный бухгалтер,<br/>бухгалтер<br/>(экономист)</i> | За высокую результативность работы  | 1000 -15000  |
|   | За качественное ведение анализа и планирование финансово– хозяйственной деятельности, своевременное и правильное составление и сдачу отчетности | 1000 - 10000 |
|   | За напряженность и срочность работ  | 1000 - 8000  |
|   | За разъездной характер при работе с сопредельными ведомствами (ЦЗН, ПФ, ЦБ и т.д.)  | 1000 - 2000  |
|   | За качественное оформление котировочных заявок, работа на электронной площадке  | 1000 - 10000 |
|   | За отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ   | 500 - 6000   |
|   | За качественное ведение документации по платным образовательным услугам   | 1000 - 10000 |
|   | За работу, не входящую в круг должностных обязанностей  | 500 - 6000   |
|   | За интенсивность и эффективность работы с сопредельными ведомствами (ЦЗН, ПФ, ЦБ и т.д.)  | 1000 - 10000 |

|   |   |              |
|---|---|--------------|
|   | За своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана   | 2000 - 15000 |
|   | За качественное ведение документации, внедрение инновационных технологий  | 1000 - 11000 |
|   | За высокую эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, плана финансово-хозяйственной деятельности  | 2000 - 15000 |
| <b>Старшая вожатая</b>  | За творческий подход к изготовлению костюмов для проведения праздников в ОУ   | 500 - 6000   |
|   | За эффективную организацию работы с учащимися в каникулярный период   | 1000 - 10000 |
|   | За результативное участие в районных, краевых конкурсах   | 500 - 8000   |
|   | За качественное исполнение должностных обязанностей   | 1000 - 10000 |
| <b>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b> | За исполнение обязанностей заместителя начальника ГО. Осуществление охранных мероприятий в школе  | 2000 - 4000  |
|   | За высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, отчеты, КТП, заполнение журналов и т.д.)                              | 500 - 10000  |
|   | За высокую результативность работы  | 1000 - 5000  |
| <b>Специалист по кадрам</b>   | Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (оформление больничных листов, медицинских полюсов, пенсионных карточек и др.) | 500 - 5000   |
|   | За высокую результативность работы  | 1000 - 10000 |
|   | За качественную компьютерную обработку аналитического, справочно – информационного материала  | 250 - 3000   |
|   | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе  | 500 - 4000   |
|   | За подготовку и оформление документов к тарификации.  | 500 - 2000   |
|   | За напряженность, интенсивность работы(работа школы в 2 смены)  | 300 - 4000   |
|   | Увеличение объема работы, связанное с   | 500 - 6000   |

|  |  |              |
|--|--|--------------|
|  | началом и окончанием учебного года   |              |
| <b>Лаборант, инженер по ОТ, электроник</b>                   | Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (выполнение курьерских обязанностей; сбор заявок; компьютерная обработка аналитического материала по учебно-воспитательной деятельности школы; участие в ремонте школы и др.) | 500 - 5000   |
|  | Безупречное исполнение должностных обязанностей  | 1000 - 10000 |
|  | За отсутствие травматизма  | 500 - 2000   |
|  | За аттестацию рабочих мест   | 500 - 2000   |
|  | За качественную работу и исправность локальной сети Учреждения, сайта школы  | 1000 - 10000 |
|  | За качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок  | 500 - 5000   |
| <b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b> | Безупречное исполнение должностных обязанностей  | 1000 - 10000 |
|  | Активное участие в ликвидации последствий аварий   | 300 - 3000   |
|  | Выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей  | 500 - 5000   |
|  | За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок   | 300 - 3000   |
| <b>Сторож</b>  | Работа в условиях сложной криминогенной обстановки   | 500 - 5000   |
|  | Отсутствие чрезвычайных происшествий   | 500 - 1000   |
|  | Безупречное исполнение должностных обязанностей  | 1000 - 5000  |
|  | Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, обрезка деревьев, погрузо-разгрузочные работы; содержание в чистоте прилегающей к главному входу территории и др.)                                       | 300 - 3000   |
| <b>Уборщик служебных помещений</b>                           | Безупречное исполнение должностных обязанностей  | 500 - 5000   |
|  | Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, побелка деревьев и др.)  | 300 - 4000   |
|  | За качественное проведение генеральной уборки, стирка школьных занавесей   | 500 - 5000   |

|                                    |   |              |
|------------------------------------|---|--------------|
|                                    | За образцовое содержание убираемой территории   | 500 - 5000   |
|                                    | За активное участие в эстетическом оформлении школьных помещений, озеленение закрепленной территории  | 300 - 3000   |
|                                    | Работа с хлорсодержащими препаратами  | 500 - 700    |
|                                    | За сложность и напряженность в работе   | 250 - 2500   |
| <i><b>Дворник</b></i>              | Безупречное исполнение должностных обязанностей   | 500 - 3000   |
|                                    | Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, обрезка деревьев, погрузо-разгрузочные работы, покос травы и др.) | 300 - 4000   |
|                                    | Работа в особых погодных условиях (осенне-зимний период)  | до 4000 руб. |
| <i><b>Вахтер</b></i>               | Безупречное исполнение должностных обязанностей   | 200 - 1000   |
|                                    | Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, побелка деревьев, генеральная уборка, стирка занавесей и др.)     | 250 - 2000   |
|                                    | За работу в условиях сложной криминогенной обстановки   | 300 - 1000   |
| <i><b>Для всех сотрудников</b></i> | Активное участие в эстетическом оформлении школьных помещений, озеленении школьного двора   | 250 - 8000   |

Стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников Учреждения, в котором вышеуказанные работники работают.

4.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении установлены премии:

- премия по итогам работы за период ( месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником выплачивается работникам одновременно ко «Дню учителя»;
- премия к Дню защитника Отечества;
- премия к Международному женскому дню 8 Марта;
- премия к Новому году;
- премия к юбилейным датам.

67. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы.

При премии учитывается:

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.8. Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере до 3 окладов при:

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

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

-награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

-награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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

## **V. Материальная помощь.**

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

5.2. Решение о выплате материальной помощи принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом школы на основании письменного заявления работника.

## **VI. Штатное расписание .**

6.1. Штатное расписание школы формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

6.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все

виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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