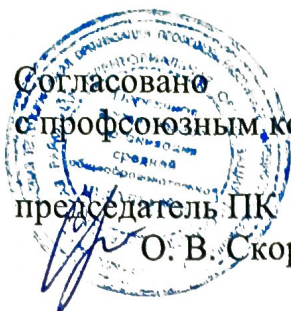


Приложение к коллективному договору
МАОУ СОШ №6
от 31.08.2020г.



Согласовано
с профсоюзным комитетом
председатель ПК
О. В. Скоробогатова



Утверждаю
Директор МАОУ СОШ № 6
им. С. Т. Куцева
В. В. Триус
«31» августа 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 «О введении отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образованием муниципального образования Куцевский район» (с изменениями).

Постановления главы муниципального образования Куцевский район от 11 ноября 2008 года № 1727 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Куцевский район» (с изменениями);

Постановление администрации МО Куцевский район №1986 от 26.09.2018г. «Об утверждении Порядка выплаты дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений (организаций) за счет средств муниципального бюджета».

Постановление администрации МО Куцевский район №2133 от 16.10.2018г. «Об утверждении Порядка расходования общеобразовательными организациями Куцевского района субсидии на осуществление государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного начального общего образования, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг)».

Постановления главы администрации МО Куцевский район от 14.11.2008 года № 1766 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Куцевский район»;

Приказа ДОиН 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 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.;

Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция);

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. Зарплата 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) учитывающий участие предмета в государственной итоговой аттестации, по предметам математика и русский язык в 9 - 11 классах.

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

O - 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: $СТП * 80\% * \text{кол-во уч-ся} * \text{кол-во проведенных часов} + \text{классное руководство} + \text{проверка тетрадей} + \text{заведование кабинетом}$ (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.

Зарплата 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 до 25; 2-от 9 до 15; 3-от 6-8; 4- от 1 до 5;
универсальные группы: 1-от 18; 1,5- от 11 до 17; 2-до 10).

3.3. Зарплата 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%.

$$ЗП_{уч} = С_{тп} * 1,2 * Ч_{м} * Н$$

ЗП_{уч} – заработная плата педагога;

С_{тп} – стоимость педагогической услуги (руб/ученико-час);

Ч_м – 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. «Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 4000 рублей за выполнение функций классного руководителя и организацию работы с учащимися.

Стимулирующие выплаты за организацию работы с обучающимися устанавливаются из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для общеобразовательных организаций приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 года №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления

образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение размера выплат производить пропорционально численности обучающихся. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты выплачивать за работу с обучающимися в каждом классе.

Размер выплат классным руководителям за организацию работы с обучающимися устанавливать исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер выплат не изменяется.

В соответствии с Правилами утвержденными постановлением правительства Российской Федерации от 04.04.2020 года №448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" установить с 01.09.2020 года

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (далее вознаграждение) за счет средств, поступающих из краевого бюджета, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе в общеобразовательных организациях.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. Выплата вознаграждения за счет средств, поступающих из краевого бюджета осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функций классного руководителя за счет средств краевого бюджет.

Временно замещающему длительно отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другому педагогическому работнику устанавливается соответствующая выплата за классное руководство пропорционально времени замещения.

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

2. Молодым педагогам, трудоустроенным с 1 сентября 2018 года сразу после окончания педагогического колледжа, ВУЗа осуществляется денежная выплата в размере 3 000 рублей.

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

- 100% сумма 300-500руб.,
- 80% сумма 200-250руб.,
- 50% сумма 150руб.,

Если 1 заведующий кабинетом (мастерской), то оплата 100%, если 2 заведующих кабинетом (мастерской), то 50% от суммы

3. 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.;

4. Проверка тетрадей рассчитывается - исходя из количества учащихся в классе, и коэффициента по предметам:

математика и русский язык 5-8 класс – 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.

5. Круговая работа - рассчитывается исходя из количества учащихся* количество часов* СТП*4.

6. Другая нагрузка (по приказу директора);

1. - председателю профкома за работу по социальной защите работников - 1000-2500р;
2. - за руководство РМО – 400р;
3. - за руководство ШМО и творческими группами – 500-2000р ;
4. -за организацию профориентационной работы 500 -2500 р.;
5. - за работу в сети Интернет, сайт – 2000-3000р;
6. - за работу спортклуба – 1000-2000р;
7. - ответственному за контролем приготовления пищи – 5000 - 7000р;
8. - ответственному за работу музея – 1000-3000р;
9. - работа с одаренными детьми – 2000-5000р;
- 10.- организация и проведение олимпиад, конкурсов -3000 - 5000р;
- 11.- организация работы на учебно - опытном участке, за организацию санитарных дней – 1000 - 2000р;

- 12.-за организацию работы службы примирения в ОУ 1000- 2000 р.;
- 13.- учителям – тьютерам - 500р;
- 14.- за программное обеспечение учебного процесса – 2000р;
- 15.- за организацию ГО -1000р;
- 16.-ответственный за антитеррор - 1000-2000р;
- 17.- за организацию и контроль горячего питания учащихся – 1000 - 2500р;
- 18.- за исполнение обязанностей лаборанта в кабинете химии- 1000р;
- 19.- за организацию работы ПМПк, ОВЗ - 2000-3000р;
- 20.- за курирование предмета Кубановедения, ОПК-1000р ;
- 21.- за профильную подготовку – 500- 1500р;
- 22.-за организацию работы кабинета антинарко 500 -1000р;
- 23.– ответственный за организацию подвоза учащихся – 1000 - 2000р;
- 24.- за ведение протоколов педсовета -2000р;
- 25.- работа в АСУ – 2000 - 3000р;
- 26.- участие в районных мероприятиях (хор) - 500-1000 р;
- 27.- контроль и проведение медосмотров – 3000-5000 р;
- 28.- ответственный за безопасность перевозок, выпуск на линию и ведение путевой документации – 3000- 5000 р.
- 29.-за работу с электронной почтой – 2500-4000р;
- 30.–за работу с детьми инвалидами -4000-6000р;
- 31.За выдачу и оформление архивных справок -1000-2000р;
- 32.–за оформление пенсионных дел, работу в программе контур-1000-2000р;
- 33.–за приготовление дезинфицирующих растворов-1000-2000р;
- 34.-диспетчеру расписания -5000-6000р;
- 35.-работа с молодыми (наставничество)-1000р
- 36.- за сопровождение учащихся при подвозе учащихся с отдаленных поселков (за 1 рейс) – 100 - 200р.;
- 37.- 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»;

Повышающий коэффициент учёную степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований имеющему большее значение - за звание «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования» награжденных «Почётной грамотой Министерства образования РФ», нагрудным знаком "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" - в сумме 2000-5000 рублей.

5.3. В стоимость педагогической услуги входит компенсационная выплата специалистам, работающим в сельской местности, в размере 25% от оклада. С 1 сентября 2020 года компенсационная выплата специалистам, работающим в сельской местности устанавливается отдельно.

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:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p - должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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. Заработная плата заместителей директора, экономиста устанавливается в размере 70- 85% от заработной 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 – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 10%.

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. Стимулирующая надбавка устанавливается на период тарификации с 01 января по 31 августа и 01 сентября по 31 декабря, 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 стимулирования 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.

Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Стимулирующая часть заработной платы может начисляться всем сотрудникам школы.

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:

1	Организация учебного процесса	
1.1.	Своевременная сдача рабочих программ и КТП по всем предметам учебного плана (без замечаний)	1-3 балла
1.2	Своевременность ведения электронных журналов (по мониторингу 1 раз в четверть)	1 балл
1.3	Наличие четвертных и полугодовых оценок	1 балл
1.4	Выставление своевременно текущих и контрольных оценок	1 балл
2	Индивидуальные достижения обучающихся	
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%	3 балла
	Средний балл, набранный выпускниками 11-х классов по результатам ЕГЭ по математике	более 75 - 2 балла (за каждого ученика)
	Средний балл, набранный выпускниками 11-х классов по результатам ЕГЭ по русскому языку	более 75 – 2 балла (за каждого ученика)
	- выше краевых показателей	3 балла
	- выше районных показателей	2 балла

	- не получение аттестатов уч-ся 9 классов	0 баллов
2.3	Участие в олимпиадах (очно)	
	- победитель, призёр муниципального этапа	2 балла
	- победитель, призёр краевого уровня	3 балла
	- победитель, призёр федерального уровня	4 балла
2.4	Участие в олимпиадах (заочно)	(подсчёт – способ поглощения)
	- победитель, призёр муниципального этапа	1 балл
	- победитель, призёр краевого уровня	2 балла
	- победитель, призёр федерального уровня	4 балла
2.5	Участие в конкурсах социальных проектов	(схема, как в п. 2.4)
2.6	Участие в различных конкурсах в зависимости от сложности	1-6 балла
2.7	Участие в спортивных соревнованиях	
	- победитель, призёр муниципального этапа	2 балл
	- победитель, призёр краевого уровня	4 балла
	- победитель, призёр федерального уровня	6 балла
3	Участие в профессиональных конкурсах	
	- победитель, призёр муниципального этапа	1-3 балла
	- победитель, призёр краевого уровня	3-6 балла
	- победитель, призёр всероссийского уровня	7-10 баллов
4	Организация спортивной, воспитательной и профилактической работы	
4.1	Выявленные несовершеннолетние по Закону Краснодарского края № 1539	0 баллов
4.2	Рецидив преступлений и правонарушений	0 баллов
	- попытки суицида	0 баллов
	- выявление склонных к суициду и организация профработы	1 балл
4.3	Занятость учащихся в каникулярный период (1 раз в четверть)	
	- массовость участия	1 балл
	- занятость детей, стоящих на учёте	1 балл
	Обеспечение охвата обучающихся класса дополнительным образованием (до 100%)	0-2(ежемесячно)

	Обеспечение профориентационной работы с обучающимися	1 балл
4.4	За внеклассную работу по физической культуре (за работу в выходные и праздничные дни)	2 балла
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	80-100% отработка учащихся на пришкольном участке (летняя практика)	2-5 баллов
5	Выплаты, стимулирующие профессиональную активность учителя, прочих педагогических работников	
5.1	Проведение открытых уроков и мероприятий в соответствии с планом работы школы, района	Школьный уровень - 1 балла Муниципальный уровень – 2 балла 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 – 0,5-1 балла Проведение – 2 балла
5.3	Подготовка и проведение методических семинаров и мастер-классов различного уровня	Школьный уровень – 2 балла Муниципальный уровень – 4 балла Региональный уровень – 5 баллов
5.4	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм (сентябрь, январь)	2-6 баллов
5.5	Работа на районном уровне в составе жюри, экспертных групп, проверка диагностических работ	1-5 балла

5.6	Привлечение внебюджетных средств для оснащения образовательного и воспитательного процесса школы	4 балла
5.7	За представление школы на соревнованиях и конкурсах педагогических работников	2 балла
5.8	Повышение квалификации	2 балла
5.9	Наличие персонального сайта, обновление информации (не менее одного раза в две недели)	0-2(ежемесячно)
5.10	Исполнительская дисциплина	0-2(ежемесячно)
5.11	Отсутствие замечаний по ведению школьной документации	0-2(ежемесячно)
5.12	Качественная и результативная работа, с применением электронной формы обучения и дистанционных образовательных технологий	1-5 баллов
6	Единоразовые премиальные выплаты	
6.1	В связи с профессиональным праздником	2 балла
6.2	В связи с юбилейной датой	4 балла
6.3	За работу в экспертно-аналитической группе (по стимулирующей части выплат)	1 балл
7	Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда:	
7.1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	0 баллов
7.2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	0 баллов
7.3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительных причин	0 баллов
7.4	Невыполнение учебной программы	0 баллов
7.5	Нарушение норм техники безопасности, внутреннего трудового распорядка, замечания контролирующих органов	0 баллов
7.6	Несвоевременная сдача рабочих программ и КТП по всем предметам учебного плана	0 баллов
7.7	Несвоевременность ведения электронных журналов (по мониторингу 1 раз в четверть)	0 баллов
7.8	Отсутствие четвертных и полугодовых оценок	0 баллов
7.9	Отсутствие текущих оценок	0 баллов

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)	1балл
2.	Обеспеченность учебниками библиотеки школы	80 - 90% - 1балл 90-100% - 2 балла
3	Наличие символики школы (герб, гимн, девиз школы размещены на сайте)	1балл
4	Наличие единой формы и ее соблюдение всеми учащимися школы	(есть локальный акт - 1 балл) (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	50 – 59,9 - 1 балл, 60-69,9 - 2 балла, более 75 - 3 балла
13	Средний балл, набранный выпускниками 11-х классов по результатам ЕГЭ по русскому языку	50 – 59,9 - 1 балл, 60-69,9 - 2 балла, более 75 - 3 балла
14	Успешность выполнения ВПРи других мониторинговых работ	% выполнивших более 85% - 1 балл, 100% - 2 балла
15	Подтверждение годовых оценок на ГИА в 9 классе	более 70% - 1 балл
16	Реализация программ дошкольного образования в разных формах	1 балл
17	Реализация программ профильного обучения (наличие профильных классов)	1 балл
18	Отсутствие травматизма за год.	2 балла
19	Охват учащихся горячим питанием более 97%	1 балл
20	Наличие мониторинга работы классных руководителей	1 балл
21	Организация работы с учащимися группы риска работы	1-2 балла, в зависимости от качества
22	Отсутствие учащихся, задержанных в вечернее время в рамках закона №1539	1 балл
23	Трудоустройство учащихся (среднее число трудоустроенных учащихся в месяц)	более 2 человек - 1 балл, более 5 человек - 2 балла
24	Наличие пришкольного оздоровительного лагеря	июнь + июль + август по 1 баллу, в сумме не более 3 баллов
25	Наличие ремонтных бригад	июнь + июль + август по 1 баллу в сумме не более 3 баллов
26	Участие в комплектовании лагерей труда и отдыха, профильных	июнь + июль + август по одному баллу, в сумме не более 3 баллов
27	Поведение профильных смен, экспедиций в МАОУ СОШ № 6	за каждое направление 1 балл, не более 3 баллов
28	Участие в районной (краевой) спартакиаде	0,5 балла за каждое призовое место в финалах по видам спорта, в сумме не более 2 баллов

29	Организация учебных сборов для юношей-учащихся 10-х классов в спортивно-оздоровительном лагере	охват 70% - 1 балл, 100% - 2 балла
30	Охват учащихся дополнительным образованием, кружковой работой	80-90% - 1 балл, свыше 90% - 2 балла
31	Участие учащихся в спортивных занятиях в вечернее время	30-50% учащихся - 1балл, свыше 50% - 2 балла
31	Отсутствие мотивированных обращений работников МАОУ СОШ № 6 в вышестоящие органы	1 балл
32	Отсутствие мотивированных обращений родителей учащихся в вышестоящие органы	1 балл
33	Привлечение дополнительных (внебюджетных) средств к финансированию МАОУ СОШ № 6	свыше 30 тыс. рублей - 1 балл, свыше 100 тыс. рублей - 2 балла
34	Эффективное, своевременное использование выделенных средств (муниципальных, краевых, федеральных)	до 2 баллов
35	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации	1 балл
36	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	1-2 балла
37	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	1 балл
38	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	1 балл
39	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим)	1 балл
40	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности , охрана труда	1 балл

41	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	1 балл
42	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	1 балл
43	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	1 балл
44	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	10 баллов
45	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	1 балл
46	Качественная и результативная работа, по организации обучения с применением электронной формы обучения и дистанционных образовательных технологий.	1-10 баллов

4.5. Выплаты заместителей директора 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 выставляемых 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 учебно-воспитательной, учебно – методической, воспитательной работе</i>	Высокое качество исполнения обязанностей директора во время его отсутствия	1000 - 5000
	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
<i>Заместитель директора по</i>	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
	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы. Соблюдение теплового режима.	500 - 3000

административно-хозяйственной Работе	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
Педагог-психолог, социальный педагог	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, в внутришкольном учете	300 - 5000

	За эффективную систему работы с родителями обучающихся по различным проблемам детско – взрослых отношений	200 - 2500
	За высокий уровень психолого - педагогического сопровождения учебно - воспитательного процесса в ОУ	500 - 5000
	Качественная и результативная работа, по сопровождению обучающихся с применением электронной и дистанционных образовательных технологий	500-2000
библиотекарь	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 информационной, электронной формы обучения и дистанционных технологий в работе библиотеки; работа в сети Интернет	1000 - 4000
бухгалтер (экономист)	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 работу, не входящую в круг должностных обязанностей	500 - 6000

	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
Старший вожатый	За творческий подход к изготовлению костюмов для проведения праздников в ОУ	500 - 6000
	За работу, с применением электронной формы обучения и дистанционных образовательных технологий	500-2000
	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
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	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
Специалист по кадрам	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	300 - 4000
	Увеличение объема работы, связанное с началом и окончанием учебного года	500 - 6000

Лаборант, специалист по ОТ, электроник	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
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник	Безупречное исполнение должностных обязанностей	1000 - 10000
	Работа в особых погодных условиях (осенне-зимний период)	300 - 3000
	Выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей	500 - 5000
	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	300 - 3000
Сторож	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
Уборщик служебных помещений	Безупречное исполнение должностных обязанностей	500 - 5000
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, побелка деревьев, ремонтные работы 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 закреплённой территории	300 - 3000
	Работа с хлорсодержащими препаратами	500 - 700
	За сложность и напряжённость в работе	250 - 2500
Повар, Кухонный рабочий	Безупречное исполнение должностных обязанностей в соответствии с СанПин	500 - 3000
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (ремонт, уход за цветниками, обрезка деревьев, погрузо-разгрузочные работы, покос травы и др.)	300 - 4000
	Качественное обслуживание, наличие/отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся.	до 4000 руб.
Водитель	Безупречное исполнение должностных обязанностей	200 - 1000
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (обрезка деревьев, погрузо-разгрузочные работы; содержание в чистоте территории и др.)	250 - 2000
	Работа в особых погодных условиях (зимний период)	300 - 1000
Для всех сотрудников	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 единовременно ко «Дню учителя»;
- премия к Дню защитника Отечества;
- премия к Международному женскому дню 8 Марта;
- премия к Новому году;
- премия к юбилейным датам.

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. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены по следующим основаниям:

- в связи с невыполнением возложенных на работника должностных обязанностей;

- в связи с окончанием срока действия;

- в связи с нарушением трудовой дисциплины.

5.2. Работники, получившие взыскания по указанным ниже основаниям, лишаются премий за период, в котором допущено нарушение в случаях:

- недобросовестного и ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей;

- несоблюдения Устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка;

- невыполнения плановых мероприятий;

- несоблюдения норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, невыполнения или несвоевременного исполнения приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя образовательной

организации, решений педагогического совета;
- травматизма обучающихся и воспитанников.

VI. Материальная помощь.

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

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

VII. Штатное расписание.

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

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

7.3. 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.

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