

СОГЛАСОВАНО.

Председатель ГИК
МБОУ СОШ № 30
имени М.Л. Попович
поселка Мостовского

С.А. Кузнецова

«01» сентября 2020г.

УТВЕРЖДАЮ.

Директор
МБОУ СОШ № 30
имени М.Л. Попович
поселка Мостовского

Л.Н. Мордвицкая

«01» сентября 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 30 поселка Мостовского
муниципального образования Мостовский район
(Утверждено приказом от 01.09.2020 № 300)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30 поселка Мостовского муниципального образования Мостовский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №30 поселка Мостовского муниципального образования Мостовский район (далее Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы;

— порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

— порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

— условия оплаты труда руководителя.

1.4. Оплата труда работников Учреждения 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;
- методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Мостовский район;
- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- положений об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район;
- согласования с профсоюзным комитетом Учреждения.

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. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат зависят от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (функций).

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

1.8. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

1.10. Заработная плата работников Учреждения устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Мостовский район.

1.11. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Мостовский район (утверждено постановлением администрации муниципального образования Мостовский район от 11.11.2013 № 3187, с последующими дополнениями и изменениями), Методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края (утверждена Постановлением главы администрации Краснодарского края от 25.12.2006 № 1167, в редакции Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 18.02.2009 № 96).

1.12. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности (муниципальном задании) Учреждения на соответствующий финансовый год.

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

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

1.15. Формирование фонда оплаты труда.

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

$$\text{ФОТО} = (N \times H \times D) - \text{КП, где:}$$

ФОТО – фонд оплаты труда общеобразовательного Учреждения;

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

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

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

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

КП – расходы общеобразовательного Учреждения на компенсацию педагогическим работникам для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий.

Расчёт фонда оплаты труда Учреждения производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября и 1 января.

1.16. Распределение фонда оплаты труда Учреждения.

1.16.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из: фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТп} + \text{ФОТпр}, \text{ где:}$$

ФОТо – фонд оплаты труда Учреждения;

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

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

1.16.2. Руководитель Учреждения в соответствии со статьей 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» формирует и утверждает штатное расписание Учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда Учреждения, в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соотношении:

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

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

1.16.3. Рекомендуемое в пункте 1.16.2 настоящего Положения соотношение может быть изменено Учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)} + \text{КВ}, \text{ где:}$$

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

Расходование средств, порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

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

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

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
- классное руководство;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, учебно-опытным участком, мастерскими, музейной комнатой и другое);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- организация внеурочной деятельности учащихся в условиях введения новых федеральных государственных образовательных стандартов;
- работа с родителями;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется Учреждением самостоятельно.

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом руководителя Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.16.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижении текучести кадров и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения за результаты и коллективные достижения, способствующие повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

На стимулирующую часть направляется не менее 25 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается Учреждением самостоятельно с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

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

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала за исключением руководителя структурного подразделения (заведующего столовой) включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим Положением.

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

1.17. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т. ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

1.18. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

1.19.Заработная плата выплачивается 07 и 22 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

1.20.Расчетные листы бухгалтерия Учреждения выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

1.21.Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1.Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников Учреждения:

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8 472 рубля;
профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	8 925 рублей;
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и уровня	5 823 рублей;
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6 598 рублей.

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

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (выплачиваемой педагогическим работникам), установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года (115 рублей), образует новый оклад.

В Учреждении устанавливаются следующие базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих

коэффициентов к базовым размерам окладов (базовых должностных окладов), базовым ставкам заработной платы:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Базовый должностной оклад – 5 823,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	0,00
Должности педагогических работников		
Базовый должностной оклад, ставка заработной платы – 8 472,00 рублей		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,08
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог.	0,09
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед (логопед).	0,10
Должности руководителей структурных подразделений		
Базовый размер оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы – 8 925 рублей		
3 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения образовательного Учреждения	0,10

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад.

2.3. Оплата труда библиотечного и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Мостовский район.

Оклад (должностной оклад) библиотекаря в Учреждении устанавливается в размере 10 080,00 руб. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с настоящим положением.

2.4. Установление окладов работникам Учреждения, должности которых не включены в пункт 2.1, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район и профессиональными квалификационными группами

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район, утвержденными нормативными правовыми актами муниципального образования Мостовский район в форме постановления.

Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающих коэффициентов.

2.4.1.В Учреждении устанавливаются следующие базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей специалистов и служащих и размеры повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов (базовых должностных окладов), базовым ставкам заработной платы:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад – 5 437,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	0,00
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад – 5 823,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Техник (всех наименований)	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	0,04
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория (техник)	0,13
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад – 6 405,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Специалист по закупкам	0,00

2.4.2.Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам

работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, дворник, вахтёр, мойщик посуды, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования;	5 726,00 руб.
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5 919,00 руб.

2.5.Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации, с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г № 1601 требуется письменное согласие работника.

2.6.Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется согласно Методике планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края.

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

Размер оплаты за осуществление учебного процесса устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в

классе в течение указанных периодов размер базовой части оплаты не изменяется

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

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

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 365}$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

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

2.6.4. Учебный план разрабатывается Учреждением на учебный год. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна для Учреждения.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы).

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

2.6.6.Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля – 5% ФОТп(б)). Конкретная величина коэффициента определяется Учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения может определяться на основании:

—участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

—дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

—уровня преподавания предмета (профильный уровень);

—специфики образовательной программы Учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

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

$$O = C_{\text{тп}} \times H \times U_{\text{п}} \times P \times G, \text{ где:}$$

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

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

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

U_п – 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));

P – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый Учреждением самостоятельно;

G – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

2.6.8.При определении оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогов по предметам (информатика и ИКТ в 5 – 11 классах, английский язык во 2 - 11 классах, немецкий язык во 2 - 11 классах, технология в 5 – 8 классах, учебные практикумы в 9-11 классах, физическая культура в 10 - 11 классах, профильные предметы в 10 – 11 классах)

учитывается деление классов на группы, предусмотренное Уставом Учреждения и другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

2.6.9. Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Уставом Учреждения или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на группы при изучении иностранных языков).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

2.6.10. При обучении детей индивидуально на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом если учитель для проведения уроков посещает учащегося на дому, то к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

2.6.11. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, производится с учётом стоимости педагогической услуги.

2.6.12. Оплата труда учителя, осуществляющего обучение детей - инвалидов с использованием дистанционных технологий производится в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы:

$$\text{Одо} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч}, \text{ где}$$

Одо – оплата часов дистанционного обучения;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в конкретном классе, в состав которого включён ребёнок - инвалид

При оплате за обучение детей-инвалидов, не являющихся учащимися Учреждения, берётся средний показатель наполняемости классов в Учреждении (Ук).

2.6.13. Остаток средств базовой части планового фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, образующийся вследствие применения условного коэффициента перевода недельного учебного плана в месячный в размере 4,0 направляется на оплату труда учителей, осуществляющих обучение на дому учащихся перешедших на такое обучение в течение учебного года (после 1 января или 1 сентября).

2.6.14. Заработная плата за ведение часов внеурочной деятельности в классах, обучающихся по ФГОС НОО, ФГОС ООО и ФГОС СОО рассчитывается по формуле:

Овд = Стп х Н х Уп, где:

Овз – оплата часов внеурочной деятельности обучающихся;

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

Н – количество обучающихся посещающих занятия;

Уп – количество часов в месяц в каждой группе, коэффициент перевода одного недельного часа – 4,0 (условное количество недель в месяце).

2.7. Установление заработной платы работникам Учреждения (тарификация работников), производится 2 раза в год: по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. В Учреждении устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

Педагогическим работникам, аттестованным на соответствие занимаемой должности, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию не устанавливается.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, показателей эффективности деятельности 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. Размер повышающего коэффициента – до 3,0

3.4. Стимулирующая надбавка за наличие отраслевой награды, почетного звания или ученой степени устанавливается работникам, имеющим отраслевые награды, работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии отраслевой награды, почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры стимулирующей надбавки:

500 руб. - за наличие отраслевой награды (почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации);

800 руб. – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник общего образования», «Отличник народного образования»;

1500 руб. – за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за наличие отраслевой награды, почетного звания или ученой степени устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. В Учреждении работникам устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от оказания дополнительных платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

В целях обеспечения демократического, государственно-общественного характера управления, стимулирующие (поощрительные) выплаты по результатам труда распределяются и устанавливаются Комиссией по распределению стимулирующих выплат и премированию работников совместно с профсоюзной организацией по представлению руководителя Учреждения.

Основанием для премирования работников является аналитическая информация о показателях их деятельности, представленная в Комиссию по

распределению стимулирующих выплат и премированию работников руководителем Учреждения или его заместителями.

3.6.Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается:

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

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

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

-за сложность и напряженность выполняемой работы;

-за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

3.6.1.За интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам в Учреждении устанавливаются следующие критерии, показатели и размеры выплат:

Критерии и показатели	Размер выплат,	
	рублей	в % к окладу
3.6.1.1.Высокие результаты учебных достижений обучающихся		
Стабильность и рост качества обучения (позитивная динамика за 3 последних года).	3 000	
Качество результатов государственной итоговой аттестации выпускников (единого государственного экзамена) 9 и 11 классов.	10 000 5 000 3 000 1 000	
Успешная презентация результатов обучения в интеллектуальных и социально-значимых состязаниях и форумах различного статуса.	3 000	
3.6.1.2.Высокие результаты внеурочной деятельности обучающихся		

Подготовка призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня: - за подготовку победителя муниципального этапа олимпиады, интеллектуального конкурса; 1 000 - за подготовку призёра муниципального этапа олимпиады, интеллектуального конкурса; 700 - за подготовку победителя зонального этапа региональной олимпиады, интеллектуального конкурса; 2 500 - за подготовку призёра зонального этапа региональной олимпиады, интеллектуального конкурса; 1 500 - за подготовку победителя регионального этапа олимпиады, интеллектуального конкурса; 5 000 - за подготовку призёра регионального этапа олимпиады, интеллектуального конкурса; 3 000 - за подготовку призёра и победителя всероссийских и международных олимпиад, интеллектуальных конкурсов. 10 000		
Подготовка победителей и призёров творческих конкурсов: - за подготовку победителя муниципального этапа конкурса; 1 000 - за подготовку призёра муниципального этапа конкурса; 700 - за подготовку победителя регионального этапа конкурса; 1 500 - за подготовку призёра регионального этапа конкурса; 1000 - за подготовку призёра и победителя всероссийских творческих конкурсов 5 000		
Подготовка победителей и призёров Всероссийских конкурсов «Русский медвежонок», «Золотое руно», «Кенгуру – математика для всех» и др. - подготовка победителей/ призёров муниципального уровня; 1 000/700 - подготовка победителей /призёров регионального уровня; 2 000/ 1 500 - подготовка победителей/ призёров федерального уровня. 5 000/ 3 000		

Подготовка победителей и призёров краевых спортивных соревнований: - подготовка победителей краевых зональных соревнований; - подготовка призёров краевых зональных соревнований; - подготовка победителей краевых соревнований; - подготовка призёров краевых соревнований.	1 500 1 000 2 500 2 000	
Подготовка победителей и призёров дистантных, заочных конкурсов и интернет-проектов - подготовка победителей регионального уровня; - подготовка призёров регионального уровня; - подготовка победителей федерального уровня; - подготовка призёров федерального уровня.	1 200 1 000 1 500 1 200	
3.6.1.3. Организация индивидуальной и групповой внеурочной деятельности с учащимися		
Качественная организация индивидуально-групповой работы со слабоуспевающими учениками (по результатам мониторинговых, диагностических работ).	2 000	
Качественное проведение работы по организации массового и результативного участия школьников в конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях на образовательных платформах в сети Интернет (в зависимости от объёма и результативности проведённой работы)	1 000 2 500 5 000	
Качественная организация индивидуальной и групповой работы с одарёнными детьми, обеспечение массового и результативного участия школьников в предметных олимпиадах, конкурсах муниципального, регионального и федерального уровней (в зависимости от объёма и результативности проведённой работы)	1 200 2 500 3 500 5 000 8 000	
Качественная организация индивидуальной и групповой работы с учащимися по подготовке к государственной итоговой аттестации: - работа с учащимися 9,10 классов, - работа с учащимися 11 класса	2 500 4 500	
Качественная организация групповой внеурочной деятельности с учащимися (за 1 час в неделю)	600	
Качественное проведение коррекционных занятий с детьми с ОВЗ (за 1 час в неделю)	600	
Качественное проведение консультаций с учащимися, обучающимися в очно - заочной форме, в заочной форме, в форме семейного образования, в форме	600	

самообразования		
Организация массового участия школьников в творческих и интеллектуальных конкурсах, викторинах, олимпиадах и т.п.: - муниципального уровня, - регионального (зонального) уровня, - регионального уровня, - федерального уровня	1 000 1 500 2 000 3 000	
Организация массового участия школьников в спортивных турнирах, соревнованиях и т.п.: - регионального (зонального) уровня, - регионального уровня, - федерального уровня	1 000 2 000 5 000	
Вовлечение учащихся во внеурочную деятельность (ведение предметных кружков и спортивных секций, прикладное искусство, спортивная, техническая, литературно - художественная, военно-патриотическая, экологическая, краеведческая, волонтерская и т.п).	600 за 1 группу	
Ведение межшкольных кружков и факультативов, в том числе на базе Центра дистанционного образования (за 1 час в неделю).	1 000	
3.6.1.4.Эффективное использование современных образовательных технологий		
Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.	5 000	
Системное использование современных образовательных технологий (проектных, исследовательских, здоровьесберегающих, развивающих и других современных образовательных технологий): - в учебной деятельности - во внеурочной деятельности.	2 500 2 000	
Системное использование в образовательном процессе цифровых образовательных ресурсов: - авторских ресурсов; - самостоятельно созданных ресурсов, в том числе с привлечением учащихся.	3 000	
Организация проектной и исследовательской работы учащихся. Количество и качество работ, выполненных под руководством учителя, и представленных для защиты: - более 10 работ, представленных учащимися 7-9 классов; - более 10 работ представленных учащимися 9-х	1 000	

классов, результативность работы учителя - руководителя;	3 000	
Обучение учащихся с использованием дистанционных технологий (в зависимости от количества учащихся в группе)	600 1 500 2 000 2 500	
3.6.1.5.Профессиональная активность.		
Участие в работе экспертных групп по оценке профессионализма и результативности деятельности педагогических работников на высшую категорию и (или) по государственной оценке качества образовательной деятельности при государственной аккредитации образовательных учреждений	2 000	
Руководство школьным (районным) методическим объединением учителей-предметников	500	
Участие в работе предметных комиссий и подкомиссий региональной экзаменационной комиссии (ГИА) и государственной экзаменационной комиссии (ЕГЭ).	1 000 2 000	
Участие в составе жюри предметных олимпиад и конкурсов муниципального и регионального уровня.	2 000	
Работа в качестве тьютора (координатора) муниципального уровня по предмету	500 2 000	
Работа в качестве организатора в ППЭ при проведении государственной итоговой аттестации.	1 500	
Работа в качестве специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ в ходе государственной итоговой аттестации	1 000	
3.6.1.6.Активное самообразование и повышение квалификации		
Прохождение курсов повышения квалификации в межаттестационный период	1 500 3 000	
Участие в семинарах, конференциях, круглых столах, съездах работников образования.	1 500	
Повышение квалификации в сфере инновационных видов деятельности (информационных технологий, дистанционного обучения и т.д.)	3 000	
Повышение квалификации с использованием дистанционных форм обучения.	3 000	
3.6.1.7.Обобщение и распространение опыта работы		
Проведение открытых уроков, мастер - классов, классных часов высокого качества (район, край).	3 000	
Выступления на научно-методических мероприятиях (семинарах, конференциях, круглых столах,	3 000	

педагогических чтениях и др.).		
Публикация опыта (методических материалов, сценариев, открытых уроков и внеклассных мероприятий, программ элективных курсов и др.) на сайтах и в зарегистрированных периодических методических изданиях.	3 000	
Презентация опыта на курсах повышения квалификации.	2 000	
Создание социально-значимых предметных проектов, грантов, инициатив.	5 000	
Включение опыта работы в краевой/ районный банк передового педагогического опыта.	5 000/ 2 000	
3.6.1.8.Участие в профессиональных конкурсах		
Конкурсы «Учитель года», «Лучших учителей в рамках ПНПО», «Лучший классный руководитель» и т.д.		
Участие в муниципальном этапе конкурса.	3 000	
Участие в региональном этапе конкурса	7 000	
Участие в федеральном этапе конкурса.	10 000	
Победитель и призёр муниципального уровня.	5 000	
Победитель и призёр регионального уровня.	10 000	
Победитель и призёры федерального уровня.	15 000	
Участие в интернет-конкурсах.	5 000	
Конкурсы профессионального мастерства «Мой лучший урок», «Учитель здоровья», «Лучший мультимедийный урок» и др.		
Победитель муниципального уровня.	2 500	
Призёр муниципального уровня.	1 500	
Победитель регионального уровня	5 000	
Призёр регионального уровня	3 000	
Победитель федерального уровня	10 000	
Призёр федерального уровня	7 000	
3.6.1.9.Позитивные результаты в организации воспитательной работы с учащимися		
Благоприятный психологический климат в классе, заключающийся в совокупности следующих условий в период классного руководства учителя: – отсутствие мотивированных жалоб на учителя; – отсутствие постоянных или затяжных конфликтных ситуаций в классе между учащимися; – отсутствие в классе необучающихся и учащихся, часто пропускающих занятия без уважительных причин, имеющих правонарушения и совершивших преступления;	2 000	

– отсутствие в классе учащихся, нарушивших Закон Краснодарского края № 1539-КЗ		
Создание учителем условий для социализации учащихся в форме их вовлечения в оформление и выпуск школьных тематических газет, информационное пополнение школьного сайта, работу школьного радио, агитбригады, команды КВН и т.д.	3 000	
Работа учителя по пропаганде здорового образа жизни и организации спортивно-массовой занятости учащихся, в том числе участию во Всекубанской спартакиаде школьников: – система работы по пропаганде здорового образа жизни; – занятость не менее 85% учащихся класса в спортивных секциях, кружках, в том числе во Всекубанской спартакиаде школьников.	3 000	
Работа учителя по популяризации правильного питания и организации горячего питания: – система работы по пропаганде правильного питания, в том числе реализация программы «Разговор о правильном питании»;	3 000	
Результативность и качество работы по обеспечению безопасности образовательного процесса. Качественная организация изучения учащимися правил по охране и безопасности труда, предупреждению детского травматизма, безопасности на дороге, в быту и др.	2 000	
Обеспечение активности учащихся в мероприятиях (акции, инициативы) социальной направленности (развитие движения «новые тимуровцы», волонтерство, помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.)	2 000 3 000	
Реализация социальных проектов – по формированию практических навыков трудового обучения (воспитанников) школьников, проектирование предпринимательской деятельности учащихся; – по развитию школьного музея, кабинета ОПК, кубановедения; – по благоустройству территории, пришкольного участка и теплиц, в том числе уход за памятниками и др.	5 000	
Активное участие учащихся в самоуправлении класса, школы, подтвержденное результатами конкурсов «Лидер ученического самоуправления», «Модель ученического самоуправления», «Ученик года» и аналогичных.	3 000	

Коллективные достижения учащихся в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах, и др.	5 000	
Качественная организация мероприятий с учащимися в период каникул	1 500 2 500 3 500	
Организация поездок и экскурсий учащихся.	2 000 5 000	
Обеспечение внеурочной занятости учащихся не менее 95%.	3 000	
Использование традиций кубанского казачества во внеклассной работе.	2 000	
Организация результативного участия школьников в патриотических акциях и мероприятиях	2 000	
Вовлечение учащихся в поисковую деятельность	2 000	
Вовлечение учащихся в детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия», организация результативной работы школьного юнармейского отряда	3 500	
Организация повседневной качественной работы по внешнему виду учащихся.	1 500	
Обеспечение высоких показателей в смотрах-конкурсах на лучшую клумбу, озеленение учебного кабинета. Проведение субботников, трудовых десантов. Организация трудоустройства учащихся.	5 000	
Качественная организация и проведение воспитательных мероприятий, линеек, классных часов, викторин, конкурсов и т.п. - проведение общешкольного мероприятия; - проведение районного мероприятия	600 1 000	
3.6.1.10. За сложность, интенсивность (увеличение объёма работ) и качество выполняемой работы		
Сложность и интенсивность работы по обучению и воспитанию учащихся в условиях введения федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) начального общего, основного общего и среднего общего образования	3 000	
Интенсивность и качество работы по организации проведения федеральных, региональных и муниципальных оценочных процедур: - итоговое сочинение (11 кл.), - итоговое собеседование (9 кл.), - НИКО, ВПР, КДР, МДР и др.	500 500 1000	

Работа в Центре дистанционного обучения. Интенсивность работы по подготовке и проведению учебных занятий, внедрение в учебный процесс инновационных методик обучения		50% 65%
Интенсивность и качество работы по организации обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	1 000 2 000	
Организация инклюзивного обучения детей-инвалидов	1 000	
Психологическое сопровождение детей с ОВЗ	2000	
Интенсивность работы по подготовке учащихся к государственной итоговой аттестации: - подготовка учащихся 11 класса (1 час в неделю) - подготовка учащихся 9 класса (1 час в неделю)	600 600	
Интенсивность работы в качестве классного руководителя 9, 11 классов: - в течение учебного года; - в период проведения государственной итоговой аттестации, выпускных вечеров.	1 000 3 500	
Качественная работа по организации участия выпускников в ГИА и ЕГЭ в день проведения экзаменов, сопровождение обучающихся в ППЭ	3000 5000	
Качественное исполнение обязанностей заведующего учебным кабинетом. Ведение работы по оформлению в кабинете стендов, классных уголков, книжных выставок и др.	600 600	
Интенсивность работы при проведении паспортизации кабинета, при введении в эксплуатацию нового учебного и лабораторного оборудования.	1 200	
Высокие показатели результативности и качество организации спортивно-массовой работы: - качество работы с учащимися на уроках и во внеурочное время - качество организации работы с учащимися во внеурочное время	4 000 2 000	
Высокое качество организации и проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности: - проведение занятий в группах предшкольной подготовки; - проведение совместных мероприятий с учащимися, родителями, общественностью; - освещение в СМИ внеклассных мероприятий, результатов учебной и внеурочной деятельности; - участие в проведении общешкольных мероприятий	1 500 600 600 1 500	

- обеспечение музыкального сопровождения внеклассных мероприятий, подготовка музыкальных номеров	600	
Интенсивность (увеличение объёма) работы в связи с ведением документации (ведение электронного журнала, составление статистической отчётности, ведение документов финансовой отчётности, заполнение карточек учёта и т.д.)	1 000	
Интенсивность (увеличение объёма) работы в связи с проведением дополнительных учебных занятий (уроков)	1 000	
Интенсивность (увеличение объёма) работы при проведении промежуточной аттестации экстернов	2 000	
Качественное ведение документации учителей-предметников, классных руководителей (классный журнал, электронные дневники учащихся, документы финансовой отчётности и т.д.).	2 000	
3.6.1.11. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		
Организация работы школьного музея.	1 000	
Подготовка общешкольных мероприятий, организация работы школьного музея Кубановедения	3 000	
Ведение протоколов педагогического совета и собраний трудового коллектива	1 000	
Качественная организация музыкального сопровождения внеклассных мероприятий, школьных концертов, утренников.	3 000	
Исполнение обязанностей лица, ответственного за организацию дежурства в школе.	1 500	
Исполнение обязанностей лаборанта.	1 000	
Исполнение обязанностей лица, ответственного за организацию питания учащихся.	2 000	
Исполнение обязанностей лица, ответственного за сайт школы.	1 000	
Исполнение обязанностей лица, ответственного за ведение официальной страницы школы в социальных сетях	1 000	
Проведение подворового обхода микрорайона, закреплённого за Учреждением.	2 000	
Организация трудоустройства учащихся. Проведение субботников, трудовых десантов. Курирование работы по озеленению и наведению порядка на территории школьно двора.	3 000 5 000	
Организация правового обучения работников Учреждения	2 000	

Успешное и добросовестное выполнение срочных работ: по ремонту школьного здания, ремонту мебели, покосу травы, устранение аварийных ситуаций (в зависимости от объёма выполненных работ).	3 500	
	6 000	
	10 000	
	12 000	
	15 000	

3.6.2.3а интенсивность и высокие результаты работы работникам из числа педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в Учреждении устанавливаются следующие критерии, показатели и размеры выплат:

Наименование должности	Критерии и показатели	Размер выплат,	
		рублей	в % к окладу, ставке
Заместители директора по учебной, учебно-методической, воспитательной работе	Качественная организация подготовки и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.		20%
	Качественная организация контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.		20%
	Организация и эффективность реализации деятельности Учреждения в рамках ФГОС.		10%
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)		25%
	Качественное ведение контроля (мониторинга) за посещаемостью учащимися учебных занятий		10%
	Качественная организация и проведение летнего труда, отдыха и оздоровления учащихся.	6 000	
	Качественная организация профильного обучения и предпрофильной подготовки		20%
	Качественная организация аттестации педагогических работников школы.		15%

Качественная организация обучения детей с ОВЗ		20%
Качественная организация работы по реализации программы «Одарённые дети»	6 000	
Высокий уровень исполнительской дисциплины и требований охраны труда.	3 000	
Качественная организация спортивно-массовой работы в школе		5%
Курирование работы по предупреждению терроризма	3 000	
Качественная организация и проведение внешкольных (районных, краевых) мероприятий		10%
Качественная организация и проведение общешкольных мероприятий.		10%
Выполнение обязанностей председателя школьного ПМПк	1 500	
Результативность работы с родительской общественностью (Советы родителей)	2 000	
Эффективная работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, по исполнению Закона № 1539 – КЗ		30%
Курирование работы по обеспечению безопасности учебно-воспитательного процесса, обеспечение выполнения норм и правил охраны труда в Учреждении		30%
Качественная организация и проведение тренировок по ГО и ЧС	2 000	
Качественная организация и проведение краевых контрольных работ, мониторинга и др.	2 000	
Руководство МО учителей школы (района)	500	
Участие в семинарах,	1 500	

	конференциях, круглых столах, съездах работников образования.		
	Организация дистанционного обучения детей в базовой школе. Руководство центром дистанционного образования		50%
	Интенсивность и качество работы по организации в школе обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	2 000	
	Ведение протоколов педагогического совета и собраний трудового коллектива		10%
	Выполнение обязанностей ответственного за внесение данных по школе в комплексную автоматизированную информационную систему «Сетевой Город. Образование»		5%
Заведующий хозяйством	Результативность работы по обеспечению высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	5 000	
	За выполнение особо важных и срочных работ.	3 000	
	Результативность работы по обеспечению санитарно-гигиенических условий, выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	3 500	
	За сложность и напряженность выполняемой работы		100%
	Интенсивность и качество работы по заключению контрактов и договоров, своевременная сдача отчётности	3 000 5 000	
	Интенсивность и качество работы по ведению электронных книжек работников учреждения	5 000	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	5 000	
	Качественное ведение	3 000	

	документации, оформление документов в различные инстанции		
	За работу не входящую в круг должностных обязанностей: - выполнение обязанностей ответственного за охрану труда в Учреждении; - оформлению документов в пенсионный фонд; - ведение кадрового делопроизводства.		15% 40% 50%
Делопроизводитель	За сложность и напряженность работы.		10%
	Качественная организация электронного документооборота.		38,4%
	Высокое качество выполнения должностных обязанностей		50%
	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности		50%
	Качество работы по оформлению документов в пенсионный фонд;		50%
	Качественное ведение документации по обеспечению учащихся горячим питанием		50%
Специалист по закупкам	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности		50%
	Качественная работа по организации процедуры размещения заказов путем проведения запроса котировок		100%
	Высокое качество выполнения должностных обязанностей		50%
	Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации		27,4%
Руководитель структурного подразделения (Заведующий столовой)	Результативность работы по обеспечению санитарно-гигиенических условий, выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	3 000	
	Интенсивность работы по организации своевременного и		50%

	качественного приготовления пищи.		
	Результативность работы по обеспечению соблюдения санитарно – гигиенических правил по содержанию производственных и складских помещений		15% 50%
	Качественная организация питания в период работы лагеря дневного пребывания детей	3 000	
	Увеличение объёма работ		
	Интенсивность и качество работы по заключению контрактов и договоров, своевременная сдача отчётности	3 000 5 000	
	Качественное ведение документации.	2 000	
Педагог-психолог, социальный педагог	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	1500	
	Участие в инновационной работе.		100%
	Активное участие в работе районной ПМПК	1 500	
	Сложность и напряженность работы в условиях введения ФГОС		30%
	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	2 500	
	Сложность и напряженность выполняемой работы по профилактике безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних		5% 10% 30%
	Интенсивность и качество работы по учёту детей, подлежащих обучению и проживающих в микрорайоне, закреплённом за ОУ		20%
	Интенсивность и качество работы по психологическому сопровождению детей с ограниченными возможностями		30%

	здоровья		
	Интенсивность и качество работы в Центре дистанционного обучения базовой школы		20%
	Участие в семинарах, конференциях, круглых столах, съездах работников образования.	1 500	
	За работу не входящую в круг должностных обязанностей, совмещение должностей.	3 000 5 000	
Учитель-логопед (логопед)	Организация работы с детьми с ОВЗ		20%
	Результативность и качество работы по взаимодействию со специалистами ПМПК		10%
Педагог дополнительного образования	За качественную организацию работы кружков и спортивных секций.	1 500	
	Организация и проведение туристических походов	5 000	
	Организация и проведение спортивных праздников, эстафет.	3 000	
Преподаватель-организатор ОБЖ	Высокий уровень патриотического и нравственного воспитания учащихся.		20%
	Качественное выполнение обязанностей ответственного за решение задач в области ГО и ЧС, ведение документации по военнообязанным		5%
	Качественное выполнение работы по обеспечению антитеррористической и пожарной безопасности в Учреждении		10%
	Сложность и напряженность работы		30%
	Регулярное проведение практических занятий и тренировок по действиям учащихся и работников в экстремальных ситуациях с последующим оформлением документации.	3 000	

	Качественная организация работы по своевременной постановке на учёт учащихся допризывного возраста	1 500	
	За работу не входящую в круг должностных обязанностей.	3 000	
	Подготовку победителей/призёров соревнований по военно-прикладным видам спорта: районного уровня, краевого уровня, всероссийских	1 000/ 700 3 000/ 1 500 5 000/ 3 500	
	Качественная организация подготовки и проведения спортивных праздников, эстафет	2 000	
	Вовлечение учащихся во внеурочную деятельность (ведение кружков военно-патриотической направленности).	600 за 1 группу	
	Участие в семинарах, конференциях, круглых столах, съездах работников образования.	1 500	
	Интенсивность и качество работы при проведении учебных сборов учащихся	3500	
Педагог-организатор	Результативность организации досуга детей во внеурочное время	2 000	
	Сложность и напряженность работы при подготовке и проведении общешкольных воспитательных мероприятий, при организации поездок и экскурсий учащихся		2% 15% 30%
	Расширение зоны обслуживания	3 000	80%
	За работу не входящую в круг должностных обязанностей, совмещение должностей.	3 000	
	Участие в семинарах, конференциях, круглых столах, съездах работников образования.	1 200	
	Качественная подготовка и проведение общешкольных мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у	2 500	

	учащихся, родителей, общественности		
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся.		20%
	Результативность работы по пропаганде чтения как формы культурного досуга		10%
	Интенсивность и качество работы по заключению контрактов и договоров	3000	
	Интенсивность и качество работы по 100% обеспечению учебниками обучающихся		40%
	Активное участие в общешкольных и районных мероприятиях.	3 000	
	Сложность и напряженность работы.		50%
	За работу не входящую в круг должностных обязанностей, совмещение должностей.	3 000	
	Специфика работы с библиотечным фондом.		40%
	Обеспечение сохранности книжного фонда		25%
	Организация работы школьной медиатеки	3 000	
	Руководство школьным (районным) методическим объединением библиотекарей	500	
	Участие в семинарах, конференциях, круглых столах, съездах работников образования.	1 500	
	Качественное оформление тематических выставок.	500	
Техник	Интенсивность работы по обеспечению педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета	2 500	
	Качественное обслуживание мультимедийных проекторов, интерактивных досок,		35% 100%

	компьютеров, копировально - множительной техники.		
	Ремонт компьютерной и копировально-множительной техники, мультимедийных проекторов, музыкальной аппаратуры (в зависимости от сложности и объёма выполненных работ)	500 1 000 1 500 1 700 2 000	
	Обеспечение качественного звукового сопровождения общешкольных мероприятий.		20%
	Интенсивность и напряжённость работы по обеспечению установки и бесперебойной работы компьютерного оборудования в кабинете дистанционного обучения		50%
	Интенсивность работы по установке (наладке, ремонту) оборудования в период проведения государственной итоговой аттестации		100%
	Увеличение объёма работ (установка и обслуживание интерактивных досок, мультимедийных проекторов, компьютеров, копировально - множительной техники)		60%
	Исполнение обязанностей лица, ответственного за сайт школы		20%
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (в зависимости от объёма выполненных работ)	500 1 000 1 500 2 000 5 000 7 000	
	Высокие показатели результативности работы. Качественная работа по обеспечению постоянного рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети в ОУ		45%

Секретарь учебной части	Качественное ведение документации.	3 000	
	Качественная работа с архивом.	2 000	
	Интенсивность работы	3 000	
	Работа с электронной почтой		10 %
	Сложность и напряженность и специфику выполняемой работы		80 %
	Высокий уровень исполнительской дисциплины		40 %
	Качественную подготовку материалов для проведения КДР, проверочных и мониторинговых работ		14% 30 %
	Интенсивность и качество работы по подготовке и передаче в централизованную бухгалтерию документов на выплату льгот педагогическим работникам	1500	
	За работу, не входящую в круг основных обязанностей, совмещение должностей	2 000	
Уборщик служебных помещений	Напряжённость и специфика выполняемой работы		5% 15%
	Качество выполняемой работы		25%
	Выполнение важных работ: - приготовление и контроль за использованием дез. раствора;		17%
	Интенсивность и качество работы по содержанию помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПин		65%
	Интенсивность труда: - при проведении аварийных, ремонтных работ; - во время проведения массовых мероприятий (в зависимости от объёма выполненных работ).	3 000 500 700 1000	
	Интенсивность работы по содержанию участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.	2 000	
	Оперативность выполнения	3 000	

		заявок по устранению технических неполадок.		
		Сложность и напряженность работы в экстренных ситуациях. Проведение генеральных уборок, связанных с ремонтом, аварийными ситуациями.	1 500	
		Мытье окон в спортивном зале	2 000	
		Подъем и перемещение тяжестей	2 000	
		Интенсивность и качество работы по уборке спортивного зала во внеурочное время	2 500	
		Успешное и добросовестное выполнение важных срочных работ по ремонту школьного здания (в зависимости от объема выполненных работ).	4 500 6 000 10 000 15 000 20 000	
		За работу, не входящую в круг основных обязанностей: - стирка и штопка штор; - покраска, побелка, обрезка деревьев; - ремонт надворного туалета; - обрезка кустарников, прополка клумб(в зависимости от объема выполненных работ)	1 500 1 000 2 500 800 1 500	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	и	Напряжённость и специфика выполняемой работы		50%
		Интенсивность и качество выполняемой работы		15%
		Сложность и напряженность работы при проведении аварийных, ремонтных работ, во время проведения массовых мероприятий.	3 000	
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1200	
		Сложность и напряженность работы в экстренных (аварийных) ситуациях.		100%
		Подъем и перемещение тяжестей	2 000	
		За успешное и добросовестное выполнение срочных работ по	2 000 5 000	

	ремонту школьного здания	10 000	
	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей: - покос травы; - уборка снега; - покраска, побелка, обрезка деревьев;	2 500 3 500	
Вахтер	Высокое качество выполнения должностных обязанностей		45%
	За работу не входящую в круг должностных обязанностей	2 000	
	Качественная работа по обеспечению пропускного режима, террористической безопасности	3 000	
Дворник	Интенсивность работы: - покос травы на территории школы; - уборка снега на территории школы.	2 500 2 500	
	Интенсивность и качество выполняемой работы		21%
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний, отсутствие жалоб в адрес работника со стороны участников образовательного процесса.		50%
	Качественное выполнение должностных обязанностей по содержанию закрепленной территории двора и принадлежащей к школе территории в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии		100%
	Контроль за сохранностью наружного домового оборудования и имущества школы (заборов, лестниц, водосточных труб, урн, замков на воротах и т.д.) зеленых насаждений и ограждений школьного двора		50%
	Качественное обеспечение		18%

	пожарной безопасности школы (содержание в надлежащем состоянии доступов к заданию школы и эвакуационным выходам), обеспечение безопасности передвижения по территории школьного двора, соблюдение санитарно-гигиенических норм		
	За успешное и добросовестное выполнение срочных работ по ремонту школьного здания	3 500 6 000 10 000	
	Подъем и перемещение тяжестей	2 000	
	За работу, не входящую в круг основных обязанностей (стирка, штопка штор, покраска, побелка и др.)	3 000	
	Работа в особых погодных условиях (сильная жара, холод, обильные осадки)	2 000	
Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Сложность и напряженность работы по обслуживанию электрооборудования		50%
	Интенсивность и качество выполняемой работы		80%
	Интенсивность работы (увеличение объема работ), при подготовке школы к новому учебному году, проведении ремонтных работ	3 500	
	Сложность и напряженность работы при проведении аварийных, ремонтных работ, во время проведения массовых мероприятий.	1 500 2 500 3 000	
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1 200	
	Интенсивность работы при выполнении обязанности ответственного за безопасную эксплуатацию электрооборудования в школе		75%
	За работу, не входящую в круг		

	должностных обязанностей: - покос травы; уборка снега; погрузочно-разгрузочные работы.	1 200 1 200 1 000	
Повар	Интенсивность и качество выполняемой работы (увеличение объёма работ, при организации двухразового питания учащихся)		65%
	Напряжённость и специфика выполняемой работы		60%
	Интенсивность работы по своевременному и качественное приготовление пищи.	3000	
	Качественная работа по выполнению правил санитарии, гигиены, техники безопасности	1 200	
	Проведение генеральных уборок, связанных с ремонтом, аварийными ситуациями.	2 000	
	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей: - покраска, побелка , - стирка спецодежды; - погрузочно-разгрузочные работы	1 500	
Кухонный рабочий	Интенсивность и качество выполняемой работы (увеличение объёма работ, при организации двухразового питания учащихся)		55%
	Напряжённость выполняемой работы		20%
	Качественная работа по выполнению правил санитарии, гигиены, техники безопасности	1 200	
	Проведение генеральных уборок, связанных с ремонтом, аварийными ситуациями.	2 000	
	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей: - покраска, побелка , - стирка спецодежды; - погрузочно-разгрузочные работы	1 500	
Мойщик посуды	Интенсивность и качество		45%

	выполняемой работы (увеличение объёма работ, при организации двухразового питания учащихся)		
	Напряжённость выполняемой работы		10% 15%
	Качественная работа по выполнению правил санитарии, гигиены, техники безопасности		
	Проведение генеральных уборок, связанных с ремонтом, аварийными ситуациями.		
	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей: - покраска, побелка , - стирка спецодежды; - погрузочно-разгрузочные работы		

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам — в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - до 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;

при выслуге лет от 10 лет - до 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

3.8.1. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, ежемесячно устанавливаются стимулирующие выплаты за организацию воспитательной работы с учащимися из расчёта 4 000,00 руб. в месяц в классе с наполняемостью 25 человек. Для классов, наполняемость которых менее (более) 25 человек, уменьшение (увеличение) размера стимулирующих выплат за организацию воспитательной работы с учащимися производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется.

3.8.2.Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за счет средств федерального бюджета педагогическим работникам МБОУ СОШ № 30 имени М.Л. Попович поселка Мостовского за классное руководство с 1 сентября 2020 года устанавливается в сумме 5000 рублей (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в 2 и более классах). Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

3.9.Отдельным категориям работников Учреждения в соответствии с решением органов местного самоуправления в форме решения Совета муниципального образования Мостовский район и (или) постановления администрации муниципального образования Мостовский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

3.10.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и органов местного самоуправления.

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

3.12.В Учреждении может быть установлена единовременная стимулирующая доплата молодым специалистам. Размер выплаты определяется с учетом обеспечения финансовыми средствами от 1 000 руб. до 10 000 руб.

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

3.14.Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников. Сумма, выплачиваемая одному работнику максимальными размерами не ограничивается.

3.15.Стимулирующие выплаты:

- могут выплачиваться ежемесячно;
- могут выплачиваться за определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);
- могут быть единовременными.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в Учреждении;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - от 12% до 24%.

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

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

4.4. 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.

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

4.6.Педагогическим работникам, библиотекарю устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности в размере 25% к должностным окладам, ставкам заработной платы.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.7.Педагогическим и другим работникам в Учреждении устанавливаются доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы:

- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в размере 20% от оклада;

- за работу в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) в размере 20% от оклада.

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

4.8.Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего

времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

4.10.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.

4.11.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.13.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.14.Педагогическим работникам устанавливаются компенсационные выплаты за проверку письменных работ учащихся по отдельным предметам:

Предмет	Размер оплаты (в % от оплаты за ведение часов)
русский язык и литература	20%
математика	15%
начальные классы	10%
история, обществознание, право, экономика, химия, физика, биология, география, информатика и ИКТ, иностранный язык, ИЗО	5%

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1.В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

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

- премия к профессиональному празднику «День Учителя»;
- премия к юбилейным датам (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины).

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от оказания дополнительных платных услуг и иной, приносящей доход деятельности направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно - по представлению руководителя Учреждения;

- работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

5.2.Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, 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 (иного периода) в выполнении важных работ, мероприятий.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (полугодие, год).

5.3.Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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.

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

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

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

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

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

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1.Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника. Решение согласуется с профсоюзным комитетом.

7. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

7.1.Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2.Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного согласно Методике планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных

учреждений Краснодарского края (утверждена Постановлением главы администрации Краснодарского края от 25.12.2006 № 1167, в редакции Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 18.02.2009 №96), 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, исчисленный согласно приложению № 3 к Методике планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Краснодарского края;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений:

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

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

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

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

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

Расчет среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, осуществляется на момент проведения тарификации для установления должностного оклада руководителя Учреждения.

7.3. Районное управление образованием администрации муниципального образования Мостовский район, осуществляющее функции и полномочия учредителя Учреждения, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителю Учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также оказания материальной помощи.

Размер стимулирующих выплат директору Учреждения производится на основании распоряжения администрации муниципального образования Мостовский район, в соответствии с «Положением о порядке формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений».

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов руководителя Учреждения.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения.

7.6.Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными Районным управлением образованием администрации муниципального образования Мостовский район.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Районным управлением образованием администрации муниципального образования Мостовский район. Премирование производится на основании распоряжения администрации муниципального образования Мостовский район

7.7.В соответствии с Методикой планирования расходов на оплату труда при формировании бюджетной сметы муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Мостовский район, утверждённой постановлением администрации муниципального образования Мостовский район от 26.03.2010 № 615 «Об утверждении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Мостовский район» для поощрения директора Учреждения формируется централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений. Централизуемая доля отчислений в централизованный фонд на очередной финансовый год устанавливается органом местного самоуправления. Размер централизуемой доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения – до 3%.

8. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

8.1.Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3.Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Учреждения.

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

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