

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ СОШ № 28 имени
С.А.Тунникова поселка Мостовского
от 09.01.2020 № 158

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБОУ СОШ №28 имени С.А.Тунникова поселка Мостовского

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №28 имени С.А.Тунникова поселка Мостовского (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения.

1.3. Положение включает в себя:

- базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников МБОУ СОШ №28 имени С.А.Тунникова поселка Мостовского устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- согласования с Первичной профсоюзной организацией МБОУ СОШ №28 имени С.А.Тунникова поселка Мостовского.

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 учреждений отрасли «Образование» устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего положения.

1.11. Настоящее Положение, разработанное на основе Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Мостовский район в новой редакции, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Мостовский район от 11 ноября 2013 года №3187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Мостовский район в новой редакции»

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

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждений отрасли «Образование»:

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8 472 рублей;
профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	8 598 рублей;
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5 609 рублей;

профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного
персонала второго уровня 6 356 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), 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.

Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов (базовых должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении №1 к настоящему положению.

2.3. Оплата труда библиотекаря, относящегося к сфере образования, осуществляется согласно профессионально квалификационных групп должностей работников краевых государственных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края, на основании Положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений культуры, искусства и кинематографии Краснодарского края, где базовый размер оклада (базовый должностной оклад), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждений отрасли «Культура» составляет 10080,00 рублей.

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

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 и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений утвержденными нормативными правовыми актами главы муниципального образования Мостовский район.

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 24 декабря 2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждений отрасли «Образование» устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников учреждений отрасли «Образование» устанавливаются в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению

2.8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.9. Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые должности (*приложение № 6*):

Перечень должностей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	5 237
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5 609
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	6 170
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	8 412

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников (*приложение №6*). Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.9.1. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности; персональный повышающий коэффициент к окладу; повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.9.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.9.3 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.9.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевую должность служащего, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу».

2.10. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основании базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (*приложение № 7*):

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 422

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 516
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 609
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 702
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 798
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 981
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 170
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 356

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового оклада соответствующего квалификационному разряду работ.

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

2.11. Оплата труда педагогических работников и административно-управленческого персонала, относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с «Методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Краснодарского края»:

**МЕТОДИКА
планирования расходов на оплату труда при формировании
сметы доходов и расходов общеобразовательных
учреждений, расположенных на территории
муниципального образования Мостовский район**

Настоящая Методика предлагает механизмы планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Мостовский район, с целью повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

Условия настоящей Методики, ее положения могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены) по решению руководителя общеобразовательного учреждения и с согласия учредителя

общеобразовательного учреждения, в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

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

$$\text{ФОТ} = N \times H \times Д, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

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

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

2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

2.1. Орган местного самоуправления – главный распорядитель средств местного бюджета, в ведении которых находятся образовательные учреждения, формируют централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц}, \text{ где:}$$

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ_{цст} – до 3%.

2.2. Размер централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, порядок его формирования и использования устанавливаются в соответствии с Положением о порядке формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений (приложение №1).

2.3. Премирование руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы образовательного учреждения, устанавливаемыми главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, (приложение №2) к настоящей Методике, разработанному в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_п + \text{ФОТ}_пр, \text{ где:}$$

ФОТ₀ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

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

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

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

3.3. Рекомендуемое в пункте 3.2 настоящей Методики соотношение может быть изменено общеобразовательным учреждением самостоятельно в зависимости

от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

3.5. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, 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, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями 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;

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 общеобразовательным учреждением самостоятельно.

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

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется отраслевой системой оплаты труда, принятой органами муниципального образования для работников подведомственных муниципальных образовательных учреждений.

3.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического

персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера и определяется по формуле:

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

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 управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров), включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

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

4. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

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

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

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) 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 по следующей формуле:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245$$

Стп = -----, где:

$$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365$$

Стп – стоимость педагогической услуги;

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;

а1 – количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 – количество учащихся в третьих классах;

а11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6.

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

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

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

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

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

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

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

Стоимость педагогической услуги для классов, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), увеличивается на коэффициент 4,4, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в четыре раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 20 %. Указанный коэффициент может быть определен общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

4.6. Поправочный коэффициент, установленный к нормативам подушевого финансирования на одного учащегося гимназических (лицейских) классов, учитывает специфику обучения в данных классах и увеличение заработной платы педагогических работников на 15 % при определении стоимости педагогической услуги.

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

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

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

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

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

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

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

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

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

6. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения

6.1. Должностной оклад руководителей общеобразовательных учреждений 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 приложению №3 к настоящей Методике, 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;

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

Установлены следующие коэффициенты:

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

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

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

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

Критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются главным распорядителем средств местного бюджета.

6.2. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 70 – 90 % от оклада руководителя общеобразовательного учреждения, исчисленного в соответствии с пунктом 6.1 настоящей Методики.

7. Гарантии по оплате труда

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

7.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным постановлением.

7.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

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

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

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются органом местного самоуправления.

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

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

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

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

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

2.12. Минимальный размер оплаты труда составляет 12130,00 рублей. Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается.

2.13. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

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

персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу за почетное звание.

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. Выплата за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры стимулирующей выплаты за квалификационную категорию рассчитываются от базового должностного оклада в следующем порядке:

17% - при наличии высшей квалификационной категории;

8,5% - при наличии первой квалификационной категории;

5% - при наличии второй квалификационной категории (данная выплата сохраняется до окончания срока действия уже имеющейся второй квалификационной категории, педагогическим работникам, аттестованным на соответствие занимаемой должности, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию не устанавливается). Выплата устанавливается к базовому окладу (базовому должностному окладу) независимо от учебной нагрузки (педагогической нагрузки).

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. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание, при соответствии почетного звания.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента 0,075 к ставке для работников имеющих:

- нагрудной значок «Отличник народного просвещения»
- нагрудной значок «Почетный работник общего образования», «Почетный работник профессионального образования»
- грамота Министерства образования и других министерств и ведомств

3.5. Предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на 1 сентября и 1 января календарного года по результатам работы:

Педагогическим работникам: учителю, учителю начальных классов,	3.5.1. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию и культурно - массовой работе	2000,00 руб.
	3.5.2. За успешную реализацию программы	1000,00 руб.

преподавателю-организатору ОБЖ, социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования	«Класс казачьей направленности – в каждой школе»	
	3.5.3. За положительную динамику в работе с детьми, состоящими на разных видах профилактического учета	3700,00 руб.
	3.5.4. Молодому специалисту	2000,00 руб.
	3.5.5. За выполнение плана работы школы и реализация приоритетных задач на учебный год	2000,00 руб.
	3.5.6. За своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации	3700,00 руб.
	3.5.7. За обеспечение работы школы в режиме развития (разработка долгосрочных программ, обеспечение сотрудничества с образовательными учреждениями)	2700,00 руб.
	3.5.8. За обеспечение мониторинга качества образования и данных (в базе компьютера) по всем направлениям деятельности школы	1500,00 руб.
	3.5.9. За обеспечение перехода школы на профильное обучение	2200,00 руб.
	3.5.10. За исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с установленными требованиями (опекаемых детей, детей группы риска и др.)	4000,00 руб.
	3.5.11. За содержание лабораторного оборудования кабинета биологии в надлежащем состоянии	1000,00руб.
	3.5.12. За организацию и ведение военно-патриотической работы в учреждение	3000,00 руб.
	3.5.13. За подготовку школы к новому учебному году	2000,00 руб.
	3.5.14. за работу с федеральной информационной системой «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении»	3000,00 руб.
	3.5.15. За инициативу и реализацию творческих идей по развитию учреждения	2000,00 руб.
	3.5.16. За организацию введения и методическое сопровождение комплексного учебного курса ОРКСЭ	3700,00 руб.
	3.5.17. За кураторство учащихся, обучающихся по программам ФГОС ОВЗ	3700,00 руб.

	3.5.18. За проведение эксперимента в школе: - федерального - краевого - районного	3000,00 руб. 2100,00 руб. 2100,00 руб.
	3.5.19. За исполнение обязанностей секретаря педагогического совета	1000,00 руб.
	3.5.20. За ведение документации по военнообязанным, исполнение обязанностей уполномоченного по решению задач в области ГО	2000,00 руб.
	3.5.21. За ведение открытых уроков для учителей: - района - школы (более 3 уроков в полугодие)	2500 руб. 2000 руб.
	3.5.22. За проведение общественной работы: председатель ПК	2000,00 руб.
	учет больничных листов	1000,00 руб.
	администратор сайта школы	3000,00 руб.
	организация горячего питания учащихся и работников учреждения	3000,00 руб.
	организация и контроль за содержанием кабинетов, территорий школе в надлежащем санитарном состоянии (генеральная уборка («чистая пятница»))	1000,00 руб.
	3.5.23. За работу по пожарной безопасности учащихся и педагогических работников	2000,00 руб.
	3.5.24. За проведение семинаров для работников образования района и края	2000,00 руб.
	3.5.25. За проведение общешкольных мероприятий (более 5-и в полугодие)	3500,00 руб.
	3.5.26. За исполнение обязанностей ответственного за антитеррористическую безопасность учреждения	2000,00 руб.
	3.5.27. За 100% охват класса горячим питанием	1000,00 руб.
	3.5.28. За оснащение кабинета	1000,00 руб.
	3.5.29. За вовлечение родителей в самые	1000,00 руб.

	различные формы учебно-воспитательного процесса	
	3.5.30. За соблюдение техники безопасности и отсутствие случаев травматизма во время учебного процесса и во внеурочное время	1500,00 руб.
	3.5.31. За содержание лабораторного оборудования кабинета химии в надлежащем состоянии	2000,00руб.
	3.5.32. За успешную реализацию программы «Одаренные дети»: подготовка призеров творческих конкурсов, научно-исследовательских проектов и др.	2000,00 руб.
	3.5.33. За сохранение здоровья учащихся и разработку здоровьесберегающих технологий	2000,00 руб.
	3.5.34. За индивидуальную работу с отстающими учащимися, имеющие пробелы в знаниях	1000,00 руб.
	3.5.35. За работа с малочисленными группами немецкого языка	3500,00 руб.
	3.5.36. за заполнение и учет аттестатов по средствам электронной программы, ведение документации по их движению	2500,00 руб.
	3.5.37. за работу по заполнению электронных классных журналов в автоматизированной системе управления (Образование) «Сетевой город».	800,00 руб.
	3.5.38. За организацию работы по автоматизированной системе управления (Образование) «Сетевой город»	3000,00 руб.
	3.5.39. За работу по организации и ведению архива школы	3000,00 руб.
	3.5.40. За работу по проведению подворового обходу по учёту детей и подростков, проживающих в микрорайоне, закреплённом за школой	2000,00руб.
	3.5.41. За организацию работы по профилактике детского дорожного травматизма	2000,00 руб.
	3.5.42. за работу в неосвобожденной районной психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК)	2000,00 руб.

	3.5.43. За подготовку к ГИА и ЕГЭ выпускников 9, 11 классов по: - русскому языку	800,00 руб.
	- математике	800,00 руб.
	- географии	800,00 руб.
	- биологии	800,00 руб.
	3.5.44. За участие в подготовке мероприятий военно-патриотической направленности	1000,00 руб.
	3.5.45. За оформление и пополнение экспонатами школьного музея	2000,00 руб.
	3.5.46. За организацию и проведение районного этапа краевой Спартакиады «Спортивные надежды Кубани»	3000,00 руб.
	3.5.47. За работу с интерактивными досками (тьютор)	1000,00 руб.
	3.5.48. За функционирование и обеспечение стабильной работы системы видеорегистрации	1000,00 руб.
	3.5.49. За организацию и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий для учащихся с ограниченными возможностями здоровья	2000,00руб.
Библиотекарю	3.5.50. Высокая читательская активность обучающихся	50% от оклада
	3.5.51. Пропаганда чтения как формы культурного досуга	50% от оклада
	3.5.52. Участие в общешкольных и районных мероприятиях (более 2-х в полугодие)	50% от оклада
	3.5.53. Оформление тематических выставок	40% от оклада
Заведующему хозяйством	3.5.54. Подготовка и участие в демонстрационных опытах, проводимых на уроках.	100% от оклада
	3.5.55. Активное участие в проводимых мероприятиях школы.	50% от оклада
Секретарю	3.5.56. Оперативность в исполнении решений органов самоуправления школой.	100% от оклада
	3.5.57. Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения согласно должностной инструкции.	500% от оклада

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3.5.58. За работу по уборке подсобных, чердачных и подвальных помещений	50 % от оклада
Сторожу (вахтеру)	3.5.59. За уборку территории переднего двора в утреннее время (до начала учебных занятий)	30 % от оклада
Уборщику служебных и производственных помещений	3.5.60. За еженедельную генеральную уборку кабинетов АУП (кабинет директора) и УВП (кабинет бухгалтерии, секретаря)	20 % от оклада
	3.5.61. За осуществление уборки зеленых насаждений в коридорах школы	30 % от оклада
	3.5.62. За проведение уборок, связанных с текущим ремонтом и аварийными ситуациями	35 % от оклада
	3.5.63. За уборку подсобных помещений и стирку спецодежды	50 % от оклада
	3.5.64. Мытье окон.	20% от оклада
	3.5.65. Участие в ремонте школы в каникулярное время.	40% от оклада

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждений отрасли «Образование» рекомендуется устанавливать:

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 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 (в том числе водителям);

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 базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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 отрасли «Образование».

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5% от ставки;
 при выслуге лет от 5 до 10 лет – 8,5% от ставки;
 при выслуге лет от 10 лет – 12,5% от ставки.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.2, 3.3, 3.5, 3.6., 3.8.1. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

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

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 3000,00 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной [Приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в [абзаце втором](#) настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

Расчет выплаты за выполнение функции классного руководителя производится в следующем порядке:

Педагогическим работникам: учителю, учителю начальных классов, преподавателю-организатору ОБЖ, социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования	<p><u>3000,00 руб.</u> при численности учащихся 25 человек и более в обычном классе, <u>6 человек и более в классах с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).</u></p> <p><u>При численности меньше 25 человек в обычном классе из расчета 120,00 руб., меньше 6 человек в классах с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) – 500,00 руб. за каждого учащегося в классе за полный рабочий месяц.</u></p> <p><u>При замещении классного руководства оплата производится за количество отработанных дней с классом с учетом количества учащихся.</u></p>
---	--

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

3.9. Отдельным категориям работников учреждений отрасли «Образования» 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 органами местного самоуправления.

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

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников, 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 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:

Учитель по предмету «Технология»	за уровень освещенности помещения	5% от ставки
Повар	за работу у горячих плит, электро-жаромасленных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; за работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука	5% от ставки

Кухонный рабочий	за работу, связанную с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением чистящих и моющих средств, хлорсодержащих препаратов	5% от ставки
------------------	---	--------------

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

Заместителем директора по УВР, ВР	4.4.1. За работу по обобщению и внедрению передового опыта учителей	50% от ставки
	4.4.2. за работу по организации аттестации учащихся в форме и по материалам ЕГЭ и ГИА	40 % от ставки
Руководителю структурным подразделением	4.4.3. За работу с внебюджетными средствами для организации горячего питания учащихся	100% от ставки
Преподавателю-организатору ОБЖ	4.4.4. За работу по организации ГО и ЧС в школе.	50% от ставки
	4.4.5. За работу по организации антитеррористической безопасности учреждения.	100% от ставки
Библиотекарю	4.4.6. За работу по ведению библиотечного фонда.	50% от ставки
	4.4.7. За работу с электронными программами, сайтами, Интернетом	50% от ставки
Заведующему хозяйством	4.4.8. За ведение статистической отчетности, заполнение электронных таблиц на сайтах в Интернете по хозяйственной части, пожарной безопасности, материальным ценностям учреждения и др.	60% от ставки
	4.4.9. За разъездной характер работы (работа с организациями по обеспечению доставки счетов, актов и др. документации по	50% от ставки

	хозяйственной части)	
Секретарю	4.4.10. За работу с информационными технологиями с учителями.	50% от ставки
Повару	4.4.11. За стирку спецодежды пищеблока	70% от ставки
	4.4.12. За генеральную уборку обеденного зала (ежемесячно), подвального хранилища и других помещений пищеблока повару	90% от ставки
Кухонному рабочему, мойщику посуды	4.4.13. За генеральную уборку обеденного зала (ежемесячно), подвального хранилища и других помещений пищеблока кухонному рабочему, мойщику посуды	55% от ставки
Рабочему комплексного обслуживания и ремонта здания	4.4.14. За работу по уборку подсобных, чердачных и подвальных помещений	55% от ставки
Садовнику	4.4.15. За работу по разработке проектов газонов, разбивки клумб	50% от ставки
Сторожу (вахтер)	4.4.16. За временную подмену сотрудника ЧОП на время его отсутствия при обходе территории.	50% от ставки

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:

Педагогическим работникам: учителю, учителю начальных классов, преподавателю-организатору ОБЖ, социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу дополнительного	4.5.1. за работу системным администратором	5000 руб.
	4.5.2. за заведование спортивным ядром	2000,00 руб.
	4.5.3. за внеурочную (аудиторскую) деятельность	$\text{Стп} \times \text{количество учащихся} \times (\text{количество недельных часов} \times 4) \times \mathbf{R}$, где для классов общего образования $\mathbf{R}=1$, для классов ОБЗ – $\mathbf{R}=4,4$ ».
	4.5.4. За заведование: - учебными кабинетами	800,00 руб.
	- спортзалом.	1000,00 руб.
	4.5.5. За заведование учебными	1300,00 руб.

образования, библиотекаря	мастерскими.	
	4.5.6. За работу по организации ученической практики в здании школы и на пришкольном участке.	600,00 руб.
	4.5.7. За руководство предметными методическими объединениями:	
	- школы	1000,00 руб.
	- района	800,00 руб.
	4.5.8. За работу в психолого-педагогической комиссии.	600,00 руб.
	4.5.9. За изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий.	1100,00 руб.
	4.5.10. За проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе за работу с отстающими и одарёнными детьми.	2000,00 руб.
	4.5.11. За организацию внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций	1200,00 руб.
	4.5.12. За ведение предпрофильной подготовки, профориентации	1200,00 руб.
	4.5.13. За ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися.	1400,00 руб.
	4.5.14. За работу с молодыми специалистами (наставничество)	2770,50 руб.
	4.5.15. За проверку тетрадей в: 5-12 классах:	
	- по русскому языку, литературе	16,7% от педагогической нагрузки (ставки)
	- по математике, алгебре, алгебре и началам анализа, геометрии	12,5% от педагогической нагрузки (ставки)
- по иностранному языку, биологии, химии, истории, обществознанию, географии, ИЗО, черчению, физике, музыке, кубановедению, информатике и ИКТ	4,2% от педагогической нагрузки (ставки)	

	1 - 4 классах: - начальные классы	8,4% от педагогической нагрузки (ставки)
	4.5.16. За организацию работы научного общества учащихся.	2000,00 руб.
	4.5.17. За руководство методической службой	6000,00руб.
	4.5.18. за подготовку к комплексным аттестационным работам выпускников классов начального общего образования	900,00 руб.
	4.5.19. За организацию воспитательной работы по профилактике наркомании (антинарко) на одну ставку (оплата производится согласно размеру ставки):	
	заместитель директора по воспитательной работе,	2000 руб.
	социальный педагог,	1000 руб.
	педагог-психолог,	1000 руб.
	учитель физической культуры	2000 руб.
	На основании постановления главы Краснодарского края от 16.10.2007 г. №955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям работников»	
	4.5.20. За кураторство учащихся, находящихся на форме обучения – семейное образование	1500,00 руб.
	4.5.21. За кураторство учащихся, находящихся на форме обучения - самообразование	1500,00 руб.
	4.5.22. За организацию охраны труда в педагогическом подразделении	1000,00 руб.
Заместителю директора по УВР, ВР	4.5.23. За работу по ведению архива документации учебного процесса в школе.	50% от оклада
	4.5.24. За работу по работе по сохранению контингента учащихся (по дворовый обход микрорайона школы)	50% от оклада
Руководителю структурного подразделения	4.5.25. за организацию 2-х разового питания учащихся в связи с введением ФГОС повару	70 % от оклада

	4.5.26. За увеличение объема обслуживания горячим питанием учащихся и педагогических работников	50% от оклада
Заведующему хозяйством	4.5.27. За организацию и ведение охраны труда в подразделениях УВП и МОП	100% от оклада
	4.5.28. За организацию противопожарной безопасности в учреждение	100% от оклада
Секретарю	4.5.29. За работу с Пенсионным фондом РФ (предоставление отчетности по перечню, подача документов на оформление пенсии, предоставление справка и др. документов)	100% от оклада
	4.5.30. За работу с центром занятости населения (предоставление отчетов и сведений по кадровому составу и другие)	100% от оклада
Повару	4.5.31. За увеличение объема обслуживания горячим питанием учащихся и педагогических работников	50% от оклада
	4.5.32. За работу по укреплению здоровья учащихся	50% от оклада
	4.5.33. За организацию 2-х разового питания учащихся в связи с введением ФГОС повару	70 % от оклада
	4.5.34. За работу по уборку подсобных и подвальных помещений	50 % от оклада
Мойщику посуды, кухонному рабочему	4.5.35. За генеральную уборку моечной (еженедельно)	50% от оклада
	4.5.36. За генеральную уборку горячего цеха (еженедельно)	50% от оклада
	4.5.37. за увеличение работ по обеспечению санитарно-гигиенических норм в связи с введением ФГОС	25 % от ставки
Рабочему комплексного обслуживания и ремонта здания	4.5.38. за осуществление ремонта системы отопления, водоснабжения и канализации в помещениях учреждения	90% от оклада
	4.5.39. За работу по разгрузке продуктов питания в школьной столовой, электротехники и других грузов, поступающих в школу	50% от оклада
Уборщику	4.5.40. За стирку спецодежды	25% от оклада

служебных и производственных помещений, садовнику	4.5.41. За работу с зелеными насаждениями в здании школы	25% от оклада
	4.5.42. Уборка туалета: уличного туалета	1000 руб.
	туалета на I этаже	1500 руб.
	туалета на III этажа	1000 руб.
	туалет на II этаже	500 руб.
Сторожу (вахтеру)	4.5.43. За соблюдение санитарно-гигиенического режима охраняемых помещений	50% от оклада

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением №10 к Настоящему положению.

Применение выплат 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 ставке заработной платы в размере 35%. 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).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты (премии) стимулирующего характера по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год):

5.1.1 за качество выполняемых работ:

5.1.1.1. Педагогическим работникам: учителю, учителю начальных классов, преподавателю-организатору ОБЖ, педагогу-психологу, социальному педагогу, работающих по основной должности, устанавливается на основании критерии оценки качества работы.

1) Критерии оценки качества работы педагогических работников: учителя, преподавателя-организатора ОБЖ, педагога-психолога, социального педагога, работающих по основной должности

№	Критерии	Показатели
1. Учебная деятельность.		
1.1.	Сравнение результатов ГИА и ЕГЭ по предметам.	2 балла- уровень района 3 балла -уровень края 5 баллов -уровень России
1.2.	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, марафонов*.	1 балл-уровень школы 2 балла- уровень района 3балла-уровень края 4 балла- уровень региона 5 баллов- уровень России
2. Научно-методическая работа		
2.1.	Участие в конкурсах профессионального мастерства*.	1 балл-уровень школы 2 балла- уровень района 3балла-уровень края 4 балла- уровень региона 5 баллов- уровень России
2.2.	Трансляция опыта на мероприятиях: открытых уроках, семинарах, педсоветах, конференциях.	1 балл-уровень школы 2 балла- уровень района 3балла-уровень края 4 балла- уровень региона 5 баллов- уровень России

3.Общественная работа		
3.1.	Участие в комиссиях (профсоюзных, советах профилактики, ПМПК, секретарь педсовета)	1 балл-уровень школы 2 балла- уровень района 3балла-уровень края 4 балла- уровень региона 5 баллов- уровень России
3.2.	Трансляция опыта в СМИ, имеющих государственную аккредитацию.	2 балла- уровень района 3балла-уровень края 4 балла- уровень региона 5 баллов- уровень России
3.3.	Участие в жюри конкурсов, предметных олимпиад.	1 балл-уровень школы 2 балла- уровень района 3балла-уровень края 4 балла- уровень региона 5 баллов- уровень России
4.Классное руководство		
4.1.	Результаты участия класса в мероприятиях*.	1 балл-уровень школы 2 балла- уровень района 3балла-уровень края 4 балла- уровень региона 5 баллов- уровень России
4.2.	Организация открытых внеклассных уроков.	1 балл-уровень школы 2 балла- уровень района 3балла-уровень края 4 балла- уровень региона 5 баллов- уровень России
4.3.	Организация мероприятий вне стен школы.*	1 балл-уровень школы 2 балла- уровень района 3балла-уровень края 4 балла- уровень региона 5 баллов- уровень России
5.Трудовая ответственность		
5.1.	Своевременность сдачи отчетной документации в печатном виде.	5 баллов
5.2.	Своевременность сдачи отчетной документации в электронном виде («Сетевой город»)	5 баллов

*-рекомендованных МОН и МПКк (Министерством Образования, Науки и Молодежной Политики Краснодарского края).

2) утверждается комиссия по установлению выплат за качество выполняемых работ, избранная собранием трудового коллектива, утверждается приказом директора учреждения Комиссия состоит из 7 человек, в состав которой входят следующие работники: заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, руководители МО (2 чел.) и работники, избранные советом трудового коллектива в количестве 2 чел.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по Учреждению о производстве выплат за качество выполняемых работ.

3) на основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период составляется Протокол мониторинга качества выполняемых работ педагогических работников.

Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии администрации, Управляющего совета и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издается приказ по Учреждению об установлении стимулирующих доплат ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, приказ согласовывается и заверяется подписью Управляющего совета и профсоюзного комитета Учреждения.

Мониторинг и оценка качества выполняемых работ учителей Учреждения (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится учителем, затем соответствующим предметным методическим объединением с последующим согласованием с администрацией и профсоюзным комитетом Учреждения.

4) В системе Мониторинга и оценки учитываются результаты учебно-воспитательной работы, полученные в рамках внутришкольного, муниципального, краевого уровня, согласно представленным подтверждающим документам и составляется на учителя итоговый Оценочный лист, отражающий набранное количество баллов, за личной подписью работника, председателя МО, представителя администрации.

5) На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период производится подсчет баллов по всем показателям. Составляется общий Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности учителей Учреждения за подписями руководителей соответствующих предметных методических объединений с последующим согласованием с директором Учреждения и выборным органом первичной профсоюзной организации.

6) После принятия решения по утверждению результатов Мониторинга и оценки работник при наличии особого мнения вправе в течение 2 дней подать заявление директору Учреждения о несогласии с оценкой результативности его деятельности.

Заявление работника в течение двух дней рассматривается на заседании профсоюзного комитета Учреждения и по результатам проверки принимается решение. В случае установления в ходе проверки факта ошибочной оценки деятельности работника, выраженной в оценочных баллах, профсоюзный комитет совместно с администрацией Учреждения принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

7) Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на стимулирующую выплату, делится на общую сумму набранных баллов всех работников Учреждения. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого работника определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения и общего количества баллов, набранных работниками.

8) Общий Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии администрации, Управляющего совета и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издается приказ по Учреждению об установлении стимулирующих доплат для каждого работника Учреждения ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, приказ согласовывается и заверяется подписью Управляющего совета и профсоюзного комитета Учреждения.

5.1.1.2. Работникам административно-управленческого персонала: заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по воспитательной работе – 50% от оклада, заведующему столовой – 100% от оклада; учебно-вспомогательного персонала: библиотекарю – 50% от оклада, заведующему хозяйством, секретарю – 100%; младшему обслуживающему персоналу: уборщику служебных и производственных помещений, кухонному рабочему, мойщику посуды, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовнику, сторожу (вахтеру) – 50%, повару – 100% от оклада, работающих по основной должности.

5.1.2. за выполнение особо важных и срочных работ 100% от оклада всем работникам учреждения;

5.1.3. за интенсивность и высокие результаты работы:

Заместителю директора по УВР, ВР	5.1.3.1. Выплаты за успешное и качественное выполнение работ:	
	- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;	30 % от оклада
	- за реализацию программ дошкольного образования;	50 % от оклада
	- за обобщение и внедрение передового опыта, разработку вопросов управленческой деятельности, нестандартных методов проведения уроков и внеклассных мероприятий;	50 % от оклада
	- за организацию и подготовку проведения летнего отдыха учащихся;	20 % от оклада
	- за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	30 % от оклада
Педагогическим работникам: учителю, учителю начальных классов,	5.1.3.2. Выплаты за успешное и качественное выполнение работ:	
	- за качественное ведение документации.	20 % от оклада

преподавателю-организатору ОБЖ, социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования	- за достижение учащимися уровня обязательной подготовки по предметам и итогам года;	50 % от оклада
	- за высокую организацию проведения внеклассной работы с учащимися и родителями;	50 % от оклада
	- за использование и внедрение опыта работы передовых учителей, инновационную деятельность, разработку авторских программ, спецкурсов, внедрение новых методов обучения и воспитания;	50 % от оклада
	- за социальную адаптацию и организацию индивидуальной работы с детьми, требующими психолого-педагогической поддержки;	50 % от оклада
	- за качественную подготовку кабинетов к новому учебному году;	50 % от оклада
	- за качественную подготовку детей к праздникам школы, активизацию ученической позиции школьника, привитие духовно-нравственной и эстетической культуры;	50 % от оклада
	- за результативность и качественные показатели в работе и высокий уровень исполнительской дисциплины;	50 % от оклада
	- за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;	50 % от оклада
	- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;	50 % от оклада
	- за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;	50 % от оклада
	- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;	50 % от оклада
	- за снижение количества учащихся, стоящих на различных видах учета, в комиссии по делам несовершеннолетних;	50 % от оклада
- за реализацию программы «Лето»;	50 % от оклада	

- за развитие активных форм отдыха во время школьных каникул;	50 % от оклада
- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;	50 % от оклада
- за высокий уровень патриотического и нравственного воспитания учащихся;	50 % от оклада
- за качественное выполнение работы по обеспечению антитеррористической и пожарной безопасности в учреждении;	50 % от оклада
- за участие в муниципальных этапа олимпиад, интеллектуальных конкурсах;	30 % от оклада
- за подготовку призёра школьного этапа олимпиады, интеллектуального конкурса;	50 % от оклада
- за подготовку победителя регионального этапа олимпиады, интеллектуального конкурса;	100 % от оклада
- за подготовку призёра муниципального этапа олимпиады, интеллектуального конкурса;	80 % от оклада
- за подготовку победителя муниципального этапа конкурса;	40 % от оклада
- за подготовку призёра муниципального этапа конкурса;	30 % от оклада
- за подготовку победителя регионального этапа конкурса;	60 % от оклада
- за подготовку призёра регионального этапа конкурса;	50 % от оклада
- за качество результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников 9 и 11 классов;	50 % от оклада
- за качественную работу организатором пункта ППЭ при проведении ГИА и ЕГЭ;	30 % от оклада
- за качественное выполнение обязанностей ответственного за решение задач в области ГО и ЧС, ведение документации по военнообязанным;	40 % от оклада

	- за участие в работе экспертных групп по оценке профессионализма и результативности деятельности педагогических и руководящих работников на высшую категорию и (или) по государственной оценке качества образовательной деятельности при государственной аккредитации образовательных учреждений;	30 % от оклада
	- за участие в работе предметных комиссий региональной экзаменационной комиссии (ГИА) и государственной экзаменационной комиссии (ЕГЭ);	30 % от оклада
	- за работу в качестве тьютора (координатора) муниципального уровня по предмету;	40 % от оклада
	- за участие в составе жюри предметных олимпиад и конкурсов муниципального и регионального уровня;	30 % от оклада
	- за публикации опыта работы на сайтах и в зарегистрированных периодических методических изданиях;	50 % от оклада
	- за победу в профессиональном конкурсе районного этапа	90% от оклада
	- за итоги проведения районных спортивно-массовых мероприятий в рамках Спартакиады «Спортивные надежды Кубани»:	
	I место	90 % от оклада
	II место	60 % от оклада
	III место	30 % от оклада
	- за участие учащихся 10 класса (юношей) в военно-полевых сборах;	50 % от оклада
	- за участие в соревнованиях по допризывной молодежи;	40 % от оклада
Библиотекарю	5.1.3.3. Выплаты за успешное и качественное выполнение работ:	50% от оклада
	- за высокую читательскую активность обучающихся;	
	- за пропаганду чтения как формы культурного досуга;	50 % от оклада
	- за оформление тематических выставок;	50 % от оклада

	- за качественную подготовку детей к праздникам школы, активизацию ученической позиции школьника, привитие духовно-нравственной и эстетической культуры;	50 % от оклада
	- за предоставление своевременной отчетности в вышестоящие органы;	30 % от оклада
	- за качественное ведение документации	30 % от оклада
Заведующему хозяйством	5.1.3.4. Выплаты за успешное и качественное выполнение работ:	
	- за своевременное материально-техническое снабжение учреждения;	50 % от оклада
	- за содержание в технической исправности оборудования и инвентаря, своевременный и качественный ремонт;	50 % от оклада
	- за качественное соблюдение санитарно-гигиенического режима в школе;	100 % от оклада
	- за активное участие в работе по ремонту зданий и помещений;	50 % от оклада
	- за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	100 % от оклада
	- за качественное оформление документов в различные инстанции;	50 % от оклада
	- за своевременное и качественное предоставление отчетности;	50 % от оклада
	- за разъездной характер работы;	50 % от оклада
	- качественное ведение документации.	50 % от оклада
Уборщику служебных и производственных помещений, рабочему по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, садовнику, мойщику посуды, кухонному	5.1.3.5. Выплаты за успешное и качественное выполнение работ:	
	- за участие в текущем ремонте учреждения;	50 % от оклада
	- за содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная уборка помещений;	50 % от оклада
	- за оперативность выполнения заявок, замечаний, распоряжений, приказов по устранению технических неполадок;	50 % от оклада

рабочему	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (покраска, побелка, погрузочно-разгрузочные работы);	50 % от оклада
	- за проведение генеральных уборок, связанных с ремонтом, аварийными ситуациями;	50 % от оклада
Секретарю	5.1.3.6. Выплаты за успешное и качественное выполнение работ: - качественное ведение документации;	50 % от оклада
	- за оперативность выполнения распоряжений, поручений;	50 % от оклада
	- за интенсивность и напряжённость работы по оформлению текущей документации учреждения;	50 % от оклада
	- за своевременную сдачу различных форм отчетности в ЦЗН, ПФР и другие инстанции по запросам;	100 % от оклада
	- за оформление тарификации, приказов и дополнительных соглашений работникам учреждения к ней.	100 % от оклада
Руководителю структурным подразделением, повару	5.1.3.7. Выплаты за успешное и качественное выполнение работ: - за качественное приготовление пищи (завтраков и обедов);	100 % от оклада
	- за содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНов;	50 % от оклада
	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (покраска, побелка, погрузочно-разгрузочные работы);	50 % от оклада
	- за проведение генеральных уборок, связанных с ремонтом, аварийными ситуациями;	100 % от оклада
	- за обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	50 % от оклада
	- за организация своевременного и качественного приготовления пищи.	50 % от оклада

	- за организацию питания в период работы лагеря дневного пребывания детей;	100 % от оклада
	- за качественное ведение документации.	30 % от оклада

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - 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 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 работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно 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 выплачивается материальная помощь:

6.1.1. К праздничным датам: - к профессиональному празднику ко Дню учителя:	в размере 1000,00 рублей
1) педагогическим работникам,	
2) учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу;	в размере 500,00 рублей
6.1.2. В связи со смертью родственников (дети, родители, супруги), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению)	в размере 8000,00 рублей
6.1.3. В связи с тяжелой болезнью работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении	в размере 3000,00 рублей
6.1.4. В виду экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия)	в размере 8000,00 рублей
6.1.5. Пенсионерам, уходящим на пенсию	в размере 3000,00 рублей

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

7.1. Заработная плата руководителей МБОУ, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения. При расчете не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется на момент проведения тарификации для установления должностного оклада руководителя учреждения.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения в тарификационном списке на сумму списочной численности работников основного персонала учреждения установления должностного оклада руководителя учреждения.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств соответствующего ведомства.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций в целях, реализации которых создано учреждение.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя определяется высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

7.3. Органы местного самоуправления, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в ведении которых находятся учреждения, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также оказания материальной помощи.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, органами исполнительной власти муниципального образования Мостовский район, в ведении которого находятся учреждения.

При принятии соответствующего нормативного документа на федеральном уровне - премирование руководителей осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются органами местного самоуправления муниципального образования Мостовский район.

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 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.

9. Порядок и условия установления, осуществления снятия доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

9.1. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств учреждения, направленных на оплату труда. В летний период доплаты и надбавки могут быть пролонгированы до 1 сентября нового учебного года.

9.2. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными на полугодие, (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

9.3. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы.

9.4. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

9.4.1. Окончание срока действия надбавки.

9.4.2. Окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

9.4.3. Снижение качества работы, за которую определены надбавки.

9.4.4. Отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты.

9.4.5. Длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок.

9.4.6. нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действие педагога или сотрудника учреждения.

10. Нормы рабочего времени. Нормы учебной нагрузки.

10.1. Ставка заработной платы педагогических работников выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической нагрузки) и на основании «Методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Краснодарского края»:

- за **18 часов** преподавательской (педагогической) работы в неделю (3 часа в день) учителям 5-11 классов, педагогам дополнительного образования;
- за **18 часов** преподавательской (педагогической работы) в неделю учителям 1-4 классов, учителям-логопедам;
- за **36 часов** преподавательской (педагогической работы) в неделю педагогам-психологам, социальным педагогам, преподавателям-организаторам ОБЖ, педагогам дополнительного образования.

10.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная плата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен) предусмотренных между уроками.

10.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

10.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях: - учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

10.5. Об уменьшении объема учебной нагрузки, об изменении размера оплаты труда и догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

10.6. Должностной оклад преподавателю-организатору ОБЖ устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

10.7. Преподавательская работа преподавателя-организатора сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

10.8. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений помимо новой работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется (указать: в основное рабочее время, либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности). Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Директор МБОУ СОШ №28
имени С.А.Тунникова поселка Мостовского

Р.А.Осадчая