

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
школы № 25 _____ Т.В. Булашова
протокол от _____ 20 _____ г. № _____



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ООШ № 25
Е.В. Литвинова
_____ 20 _____ г. № _____



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной
школы № 25 имени Валентина Владимировича Буракова
станции Баракаевской муниципального образования Мостовский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 25 имени Валентина Владимировича Буракова станицы Баракаевской муниципального образования Мостовский район (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 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 25 имени Валентина Владимировича Буракова станицы Баракаевской.

1.3. Положение включает в себя:

Порядок планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов и определения размера заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 25 имени Валентина Владимировича Буракова станицы Баракаевская муниципального образования Мостовский район (приложение № 1);

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера (приложение № 2);

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера, премирования и материальной помощи (приложение № 3);

выплаты за специфику работы (приложение № 4)

1.4. Размеры базовых должностных окладов, ставок заработной платы, порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, порядок и условия почасовой оплаты работников МБОУ ООШ № 25, перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, 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 устанавливается постановлением администрации Муниципального образования Мостовский район.

1.5. Оплата труда работников МБОУ ООШ № 25 устанавливается с учетом:

1.5.1. Работников, не осуществляющих учебный процесс:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с Мостовской районной территориальной организацией профсоюзов работников народного образования и науки РФ.

1.5.2. Работников, осуществляющих учебный процесс:

- методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального образования Мостовский район;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с Мостовской районной территориальной организацией профсоюзов работников народного образования и науки РФ.

1.6. 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.

1.7. 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 (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Мостовский район от 8 февраля 2019 года № 67 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановления администрации муниципального образования Мостовский район от 26 февраля 2019 года № 125 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Мостовский район от 11 ноября 2013 № 3187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Мостовский район в новой редакции», постановления администрации муниципального образования Мостовский район от 21 февраля 2019 года № 110 «О внесении изменений в постановление главы администрации муниципального образования Мостовский район Краснодарского края от 28 ноября 2008 года № 3597 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район», не противоречит действующему законодательству в сфере труда.

1.12. Оплата труда работников МБОУ ООШ № 25 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности 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).

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 МБОУ ООШ №25:

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8472 руб.;
профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	8598 руб.;
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5609 руб.;
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6356 руб.

Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5422
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5516
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5609
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5702
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5798
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5981
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6170
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6356

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.

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

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

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.

2.3.1. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам:

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

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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 оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

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

2.3.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение персонального повышающего коэффициента к 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.

2.3.4.Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами»;

2.4. 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 с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты работников МБОУ ООШ № 25 устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.7. 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 № 6 к настоящему Положению.

2.8. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образования Мостовский район, установленным органом местного самоуправления.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором;

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края, нормативными актами органов местного самоуправления»;

2.10. Орган местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых зависят от объема выполнения и показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Мостовский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

Руководителю муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий.

Органы исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которых находятся учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений».

3. Штатное расписание

3.1. Штатное расписание МБОУ ООШ № 25 формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

3.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом учреждения.

3.4. 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.

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

БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад – 4 663 рублей		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер	0,00

ПЕРЕЧЕНЬ

общих профессий рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Дворник, мойщик посуды, сторож, уборщик служебных помещений
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основной
общеобразовательной школы № 25
имени Валентина Владимировича
Буракова станицы Баракаевской
муниципального образования
Мостовский район

ПОРЯДОК

планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов и определения размера заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 25 станицы Баракаевская муниципального образования Мостовский район

Настоящий порядок утверждает механизмы планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 25 станицы Баракаевская муниципального образования Мостовский район, с целью повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

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

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

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;

Н – 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. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2.1. 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,

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

2.2. 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.

2.3. Рекомендуемое в пункте 2.2 настоящего Порядка 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.

3.5.1. Размер оплаты за неаудиторную деятельность устанавливается приказом руководителя два раза в год (1 января на начало календарного и 1 сентября на начало учебного года).

Размер оплаты может устанавливаться в зависимости от наполняемости класса, размера педагогической нагрузки (в этом случае расчёт ведётся от оклада, установленного по отраслевой системе оплаты труда) или фиксированной суммой.

3.6. На стимулирующую часть направляется до 30 % 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 настоящим порядком.

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:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365}, \text{ где:}$$

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;
 a₁ – количество учащихся в первых классах;
 a₂ – количество учащихся во вторых классах;
 a₃ – количество учащихся в третьих классах;
 a₁₁ – количество учащихся в одиннадцатых классах;
 ...
 v₁ – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
 v₂ – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
 v₃ – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
 ...
 v₁₁ – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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.

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:

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

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

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

H – 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. Гарантии по оплате труда

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. 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.

6.5. 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.

6.6. 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.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основной
общеобразовательной школы № 25
имени Валентина Владимировича
Буракова станицы Баракаевской
станицы Баракаевской
муниципального образования
Мостовский район

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам осуществляются 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 в том числе:

Учителя, педагогические работники, не осуществляющие учебный процесс, административный, учебно- вспомогательный, младший обслуживающий персонал	1. За проведение эксперимента в школе:	
	- федерального	30% от оклада
	- краевого	15% от оклада
	- районного	15% от оклада
	2. За исполнение обязанностей секретаря педагогического совета	10% от оклада
3. За ведение документации по военнообязанным, исполнение обязанностей начальника штаба ГО	25% от оклада	
4. За проведение общественной работы (председатель ПК, за работу в общественном Совете ветеранов педагогического труда и другую)	20% от оклада	

	5. За работу в составе экспертных групп при аттестации ОУ и педагогических кадров	10% от оклада
	6. За работу по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности	30% от оклада
	7. За организацию краеведческой работы	10% от оклада
	9. Доплаты учителю химии за работу с препаратами и информатики за работу в компьютерном классе	10% от оклада
	10. За наставничество	10% от оклада
	11. За делопроизводство (при отсутствии должности делопроизводителя)	50% от оклада
	12. Замещение	100% от оклада
	13. За совмещение профессий (должностей)	100 % от оклада за совмещаемую должность
	14. За расширение зоны обслуживания	100% от оклада
	15. За увеличение объёма работ	100 % от оклада
	17. За работу в ночное время	35% от оклада за фактически отработанное время
	18. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	200% от оклада
	19. За сверхурочную работу	200% от оклада
	20. За работу в форме семейного образования	10% от оклада
	21. За организацию работы в форме семейного образования	15 % от оклада
	22. За работу с одаренными детьми	15 % от оклада
	23. Информационное накопление официального сайта	25 % от оклада
	24. За работу оператора инстаграмм	10% от оклада
	25. координатор системы "Сетевой город"	25 % от оклада
	26. За работу с обучающимися с ОВЗ	15 % от оклада

1.2. 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 – до 24%.

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 указанная выплата не устанавливается.

1.3. 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.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. 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 выплат.

1.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

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

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

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

1.9. 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.

1.10. 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.

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

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

1.13. 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).

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основной
общеобразовательной школы № 25
имени Валентина Владимировича
Буракова станицы Баракаевской
станицы Баракаевской
муниципального образования
Мостовский район

**Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера,
премирования и материальной помощи работникам учреждения**

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1.1. К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников (приложение №2). 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.

1.1.2. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться работникам, занимающим общепрофессиональные 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.

1.1.3. 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.

1.1.4. 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.

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».

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

1.3. 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 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.

1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за работу по ФГОС (СТП*кол-во уч-ся*кол-во часов);

стимулирующая надбавка за выполнение функций руководителя школьного музея (музейной комнаты);

стимулирующая надбавка за выполнение функций инструктора по туризму;

стимулирующая надбавка за преподавание основ православной культуры;

стимулирующая надбавка за преподавание кубановедения;

стимулирующая надбавка за исполнение закона Краснодарского края № 1539 ФЗ;

стимулирующая надбавка за организацию работы с учащимися (из расчета 3000 руб. в месяц в классе с наполняемостью 14 человек. Для классов, с наполняемостью менее 14 человек, уменьшение сумм доплат производить пропорционально численности обучающихся);

стимулирующая надбавка за организацию работы с учащимися с ОВЗ;

стимулирующая надбавка за организацию работы с учащимися дистанционно (из расчета 1000 руб. в месяц);

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МОУ:

руководителей структурных подразделений МБОУ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя МБОУ;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБОУ – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

1.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ устанавливается:

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

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе, работа с базой данных учителей и учащихся, работа с электронным дневником, работа с сайтом;

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.

Условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ)

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки – до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

1.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

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

2. Порядок и условия премирования работников учреждения

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы;

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

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

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.

2.2. 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	
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников	
проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	
	- за ведение открытых уроков для учителей:
	- района
	- края
	- за проведение районных олимпиад
	- за проведение семинаров для работников образования района и края
	- за проведение общешкольных мероприятий
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	
Заместители директоров по УВР, ВР	-эффективная реализация предпрофильного и профильного обучения; -мониторинг качества учебно-воспитательного процесса; -высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; -качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой; -высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса; -высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы; -поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; -организация работы коллектива по инновационным технологиям; -реализация программ дошкольного образования.
Заместитель директора по АХЧ	-обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы; -обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда; -высокое качество подготовки организации ремонтных работ.
Педагогические работники	-достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом стабильность и рост качества обучения;

	<ul style="list-style-type: none"> -подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций разного уровня; -участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, -разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; -проведение уроков высокого качества; -подготовка и проведение внеклассных мероприятий; -применение на уроках наглядных материалов, новых информационных технологий; -использование в образовательном процессе сберегающих технологий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.); -проведение мероприятий по профилактике вредных привычек; -организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности; -снижение количества учащихся, стоящих на профилактическом учете; -снижение (отсутствие) пропусков учащимися без уважительных причин; -снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения; -образцовое содержание кабинета; -высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.); -участие в профессиональных конкурсах.
Педагог-психолог, социальный педагог	<ul style="list-style-type: none"> -результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися; -своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
Библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> -высокая читательская активность обучающихся; -пропаганда чтения как формы культурного досуга; -участие в общешкольных и районных мероприятиях; -оформление тематических выставок;
	<ul style="list-style-type: none"> -организация работы медиатеки и Интернета для обучающихся и работников школы;
	<ul style="list-style-type: none"> -выполнение плана работы библиотекаря; -за работу с библиотечным фондом и медиатекой; -при обеспечении учебниками и медиатекой более 70%
Водитель	<ul style="list-style-type: none"> -обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; -обеспечение безопасной перевозки детей;
	<ul style="list-style-type: none"> -отсутствие ДТП, замечаний; -за классность: - 1 класс

	- 2 класс
Обслуживающий персонал	-участие в текущем ремонте учреждения; -содержание участка в соответствии с требованиями СанПинов, качественная уборка помещений; -оперативность выполнения заявок, замечаний, приложений, распоряжений, приказов по устранению технических неполадок.
Работники бухгалтерии	-своевременное и качественное предоставление отчетности; -разработка и освоение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; -качественное ведение документации
Вожатая	-участие в общешкольных, районных и краевых мероприятиях; -организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся; -проведение мероприятий по профилактике вредных привычек; -качественная организация работы ученических организаций самоуправления, объединений по интересам и др.
Секретарь	-качественное ведение документации
Делопроизводитель	-качественное ведение документации
Специалист по охране труда	-качественное ведение номенклатуры дел по охране труда; -контроль за проведением инструктажей и мероприятий по охране труда
Повар	-качественное приготовление пищи (завтраков и обедов); -содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНов

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.

2.3. 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. *Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.*

2.4. 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.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

2.5. При премировании учитывается

премия за качество выполняемых работ
- поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждение знаками отличия Российской Федерации;
- награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края;
премия за интенсивность и высокие результаты работы
- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

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

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

3. Материальная помощь

3.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

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

Материальная помощь		
Административно-управленческий, педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий и другой персонал	За долголетний добросовестный труд, в связи с юбилеем (женщинам 60 л, мужчинам 65 л)	2000 руб. единовременные выплаты
	Материальная помощь в связи со смертью родственников (дети, родители, супруги), стихийного бедствия, длительного заболевания	2000 руб. единовременные выплаты
	Материальная помощь в связи с болезнью	2000 руб. единовременные выплаты

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основной
общеобразовательной школы № 25
имени Валентина Владимировича
Буракова станицы Баракаевской
станицы Баракаевской
муниципального образования
Мостовский район

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в отдельных муниципальных образовательных учреждениях и муниципальных учреждениях образования муниципального образования Мостовский район

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20
2.	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	15 - 20
3.	Педагогическим и другим работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого типа для детей и подростков с девиантным поведением	15 - 20
4.	За работу в общеобразовательных школах-интернатах	15
5.	За работу в общеобразовательных школах-интернатах, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, повышение ставки заработной платы работников, непосредственно занятых в таких классах (группах)	20

6.	За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	20
1	2	3
7	В образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений начального профессионального образования), с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, ставки заработной платы повышаются по двум основаниям	на 20 и на 15–20
8	За работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	20
9	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей и экспериментальных образовательных учреждений	15
10	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
11	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения и детских отделениях больниц для взрослых	20
12	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
13	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения учреждений начального и среднего профессионального образования, организованных для обучения профессиям художественных ремесел	15
14	Специалистам, работающим в образовательных учреждениях дополнительного образования детей спортивного профиля для инвалидов	20
15	В образовательных учреждениях: - учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультативных пунктов) с	15

	нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1 - 11 классах и литературе в 5 - 11; - учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в	
1	2	3
16	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30
17	За работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях I категории – Центры развития ребенка	20
18	За работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях II категории	15
	практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	