

«ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения средняя  
общеобразовательная школа № 13 имени Героя Совет-  
ского Союза Григория Федотовича Короленко муници-  
пального образования Щербиновский район поселок

Щербиновский

от 29 января 2019 года № 22



/Л.В. Цурикова/

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета  
МБОУ СОШ № 13  
им. Г.Ф. Короленко  
поселок Щербиновский

*Мищенко*

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ № 13  
им. Г.Ф. Короленко  
поселок Щербиновский

*[Signature]*

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средняя общеобразовательная школа № 13  
имени Героя Советского Союза Григория Федотовича Короленко муниципального  
образования Щербиновский район  
поселок Щербиновский



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 13 имени Героя Советского Союза Григория Федотовича Короленко муниципального образования Щербиновский район поселок Щербиновский (далее – Положение) разработано на основании постановления администрации муниципального образования Щербиновский район от 29 января 2019 года № 44 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Щербиновский район», постановления администрации муниципального образования Щербиновский район от 5 июня 2017 года № 325 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Щербиновский район», постановления администрации муниципального образования Щербиновский район от 29 декабря 2017 года № 904 «Об утверждении Положений об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский район», приказа управления образования администрации муниципального образования Щербиновский район от 15 октября 2015 года № 466 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Щербиновский район» в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 13 имени Героя Советского Союза Григория Федотовича Короленко муниципального образования Щербиновский район поселок Щербиновский (далее – Организация), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

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

1.3. Положение включает:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы; порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера; порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера; условия оплаты труда руководителя Организации

1.4. Оплата труда работников Организации устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат стимулирующего характера;

перечня видов выплат компенсационного характера;

согласования с профсоюзным комитетом Организации.

1.5. Условия оплаты труда работников, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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



1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.9. Оплата труда работников Организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Организации на соответствующий финансовый год.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем Организации, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель Организации, самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы работников Организации, отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

## 3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Размер фонда оплаты труда Организации 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 Организации;

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

H – количество обучающихся в Организации 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, которая рассматривается на Совете Организации.



3.2. При определении доли фонда оплаты труда учитывается наличие детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

#### 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда Организации 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 и определяется по следующей формуле:

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

ФОТо – фонд оплаты труда Организации;

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.

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

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

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп (б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп (с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

4.2.1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности, компенсационная выплата специалистам, работающим в сельской местности. Доплаты и надбавки устанавливаются педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей в рамках базовой части фонда оплаты труда.

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

- проверка письменных работ;
- заведование кабинетами;
- заведование пришкольным участком;
- заведование мастерскими;
- кружковая работа;
- руководство методическими объединениями;
- организация внеклассной работы;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся.

Предложение по персональному списку на установление доплат и надбавок педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей предоставляются руководителю Организации членами тарификационной комиссии в письменном виде с подробным обоснованием для рассмотрения и издания приказа два раза в год, во время тарификации.

Состав тарификационной комиссии назначается приказом руководителя Организации. Комиссия носит согласовательный характер. В период между тарификациями установление доплат и надбавок педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей производится в соответствии



с данным положением по решению сторон. Все доплаты и надбавки осуществляются в пределах финансовых средств базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала.

Основным условием установления доплат и надбавок педагогическому персоналу является добросовестное выполнение работником своих обязанностей во время неаудиторной (внеурочной) деятельности. Предложения членов тарификационной комиссии не соответствующие реальному состоянию дел по тому или иному работнику могут быть отклонены руководителем Организации.

Количество доплат и надбавок зависит от конкретного вклада работника во время неаудиторной (внеурочной) деятельности и не зависит от стажа работы и квалификации работника.

Виды и показатели доплат и надбавок педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности представлены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Часы внеурочной деятельности Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторские часы, фактически сложившейся в Организации по следующей формуле:

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

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество обучающихся в классе (группе);

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов).

4.3. 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 включает должностные оклады, отраженные в приложении № 1 к настоящему Положению.

## **5. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательной Организации**

5.1. 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 обучающихся 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 и на сумму расходов на выплату ежемесячной денежной компен-



сации на обеспечение книгсиздательской про- дукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей по следующей формуле:

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

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

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

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;

ДК – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

$a_1$  – количество учащихся в первых классах;

$a_2$  – количество учащихся во вторых классах;

$a_3$  – количество учащихся в третьих классах;

$a_{11}$  – количество учащихся в одиннадцатых классах;

$v_1$  – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

$v_2$  – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

$v_3$  – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

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

5.2. Максимальная учебная нагрузка в учебном плане не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренным порядком Организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования утвержденного 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».

5.3. 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.

5.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета. Конкретная величина коэффициента определяется с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предметов, рассматривается на Совете Организации и утверждается приказом директора.

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

участия предмета в государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) в том числе: в форме и по материалам единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее – ОГЭ), 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, demonstra-



ционного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

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

## **6. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

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

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

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

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;

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета:

1,20 – начальная школа, математика (алгебра, алгебра и начало анализа, геометрия), русский язык;

1,19 – литература, иностранный язык, кубановедение;

1,18 – география, биология, химия, история, физика, астрономия, ОРКСЭ, ОДНК;

1,17 – ОПК;

1,14 – обществознание

1,12 – информатика;

1,09 – Инф раб проф;

1,08 – физическая культура, технология;

1,06 – ИЗО, черчение, искусство, природоведение, музыка;

1,0 – факультатив, обучение на дому, элективные курсы.

6.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учётом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы – 1,5;

При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учётом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе;

ДК – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Ун – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, но не выше, чем средняя наполняемость классов по школе на учебный год. При этом заработная плата, начисленная за часы обучения на дому, увеличивается на 20 %.



## 7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Положением об оплате труда работников Организации, предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7.1.1. 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.

7.1.2. 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 Организации, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

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

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

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

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

7.2. Положение об оплате труда работников Организации, предусматривает установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;

стимулирующая выплата молодому педагогу в размере 3 000 рублей.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.



7.2.1. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы всем работникам Организации, 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 районных 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 для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, а именно:

- за администрирование системы образования «Сетевой город», качественное и своевременное ведение документации в размере до 1 000 рублей;

- за работу по выполнению обязанностей секретаря педсоветов, совета школы в размере до 500 рублей;

- за организацию работы с учебниками (обработка поступившей литературы, штемпелевание, расстановка фонда на стеллажах) в размере до 1 000 рублей;

- за разработку и реализацию планов закупок, планов-графиков, осуществление подготовки и проведения аукционов и торгов, размещение отчетов по осуществленным закупкам в размере до 10 000 рублей;

- за техническое обеспечение и создание условий для участия педагогических работников в краевых и региональных вебинарах в размере до 1 000 рублей;

- за выполнение обязанностей инспектора по охране труда и техники безопасности; ответственного по безопасности дорожного движения в размере до 3 000 рублей;

- за осуществление безопасного подвоза учащихся от места проживания к месту обучения и ведение соответствующей документации в размере до 2 000 рублей;

- за ведение документации по коммунальным выплатам педагогическим работникам в размере до 1 000 рублей;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей для педагогического персонала, а именно:

- за выполнение обязанностей инспектора по охране труда и техники безопасности; ответственного по безопасности дорожного движения в размере до 3 000 рублей;

- за организацию профориентационной работы в размере до 1 000 рублей;

- за обслуживание школьных компьютеров и образовательных интернет ресурсов в размере до 3 000 рублей;

- за администрирование системы образования «Сетевой город», качественное и своевременное ведение документации в размере до 1 000 рублей;

- за разработку и реализацию планов закупок, планов-графиков, осуществление подготовки и проведения аукционов и торгов, размещение отчетов по осуществленным закупкам в размере до 10 000 рублей;

- за дополнительную индивидуальную и групповую работу с слабоуспевающими и одаренными обучающимися в размере до 2 000 рублей;

за дополнительную индивидуальную и групповую работу с обучающимися 9-го – 11-го классов по подготовке к ОГЭ, ЕГЭ в размере до 2 000 рублей;

- за обеспечение внедрение эффективных методик, форм обучения учителям-тьюторами до 1 000 рублей;

- за организацию работы в классах казачьей направленности в размере до 1 000 рублей;

- за ведение документации по коммунальным выплатам педагогическим работникам в размере до 1 000 рублей;

- за работу по выполнению обязанностей секретаря педсоветов, совета школы в размере до 500 рублей;

- за организацию и проведение интеллектуальных олимпиад не входящих в рамки школьной программы в размере до 1 000 рублей.

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. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 200 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

Рекомендуемые 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 %.

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

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя – из расчета 4000 (четыре тысячи) 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 Организациях, расположенных в сельской местности.

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

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

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

7.2.4. Стимулирующая выплата молодому педагогу в размере 3 000 рублей осуществляется в течение трех лет со дня его трудоустройства в Организацию.

Доплата производится с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа) ежемесячно, на основании приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 29 декабря 2018 года № 4720 «Об утверждении поправочных коэффициентов к нормативам финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативам подушевого финансирования расходов) общеобразовательных организаций», о внесении изменения в приказ министерства образования и науки Краснодарского края от 01 апреля 2014 года № 1597 «Об утверждении адаптационного коэффициента, учитывающего специфику воспитания детей (деятельность по квалификационной коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников и количество групп в организации) в дошкольных группах в общем объеме субвенций муниципальным образованиям» и признании утратившими силу некоторых приказов министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края».

7.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 7.1.2, 7.2.1 и 7.2.3 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

7.4. Отдельным категориям работников Организации, могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

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

7.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в Организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя Организации, с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).



## 8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Оплата труда работников Организации, 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 выходные и нерабочие праздничные дни;
- за ночное время;
- за сверхурочную работу.

8.1.1. Выплаты работникам Организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель Организации 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.

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

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

8.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Организации, 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Данная выплата не образует новый оклад и не учитывается при исчислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.1.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся 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.

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

8.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными и иными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

### **9. Порядок и условия премирования работников Организации**

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Организации, устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда.

9.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником Организации, 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;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

9.1.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам Организации, одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Щербиновский район;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;



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

9.1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

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.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год. Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

9.3. Показатели премирования работников Организации отражены в приложении № 3 к настоящему положению.

### 10. Материальная помощь

10.1. Материальная помощь выплачивается работникам Организации в пределах выделенного фонда оплаты труда на основании письменного заявления работника Организации:

к 8 Марта – Международный женский день;

к 23 Февраля – День защитника отчества;

к профессиональному празднику «День Учителя»;

в связи с регистрацией брака;

в связи с рождением ребенка;

в связи со смертью близких родственников;

в связи с возникшими материальными затруднениями остро нуждающимся работникам;

в связи с юбилейной датой;

на лечение.

10.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Организации.

10.3. Максимальным размером материальная помощь не ограничивается.

### 11. Оплата труда руководителя Организации и его заместителей

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

11.2. Должностной оклад руководителя Организации рассчитывается по формуле:

$$O_p = O_{срп} \times K_1 \times K_2, \text{ где:}$$

$O_p$  – должностной оклад руководителя Организации определяется трудовым договором, устанавливается исходя из коэффициента кратности по отношению к средней заработной плате педагогических работников, возглавляемой им Организацией с округлением до целого рубля в сторону увеличения, и составляет до пяти размеров указанной средней заработной платы и группы оплаты труда руководителей Организаций, определяемой в зависимости от количества учащих и расчетного среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс.

$O_{срп}$  – расчётный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс рассчитывается путем деления суммы, направленной Организацией на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности работников основного персонала учреждения на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).



K1 - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей Организаций (1,5 - численность учащихся от 201 до 500 человек).

K2 – коэффициент кратности Организации устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Щербиновский район (далее – управление образования) и определяется с учетом:

социальной значимости Организации или общественной значимости результатов ее деятельности;

объема и качества оказываемых Организацией услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами Организации.

11.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Организации (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников может быть увеличен по решению управления образования, в отношении руководителя, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый управлением образования.

Условия оплаты труда руководителя, его заместителей могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Организации.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

11.4. При расчете средней заработной платы работников Организации для определения размера должностного оклада руководителя и его заместителей, учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников Организации, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников Организации независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работникам Организации.

11.5. Управление образования в утверждаемом им порядке устанавливает руководителю Организации, выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Организации по решению управления образования может быть установлен рост средней заработной платы работников Организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Щербиновский район.

11.6. Руководителю Организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления образования с учетом показателей деятельности Организации, выполнения муниципального задания.

11.7. Должностные оклады заместителей руководителя Организации устанавливаются в размере 80% от оклада руководителя и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.



Должностные оклады заместителей руководителя определяются трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников Организации и составляют до 5 раз меров указанной средней заработной платы.

11.8. С учетом условий труда руководителю Организации и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

11.9. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Организации, установленными управлением образования.

Премирование руководителя Организации, рекомендуется осуществлять в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год.

Размеры премирования руководителя Организации, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются управлением образования в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Организации.

11.10. Руководителю Организации может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда Организации. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяются управлением образования.

11.11. Информация, о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Организации, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования Щербиновский район в пункте меню «Информация о средней заработной плате в соответствии со статьей 349.5 ТК РФ», в ведении управления образования, не позднее 15 мая года, следующего за отчетным периодом.

В целях своевременного размещения информации руководитель обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных управлению образования не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование Организации, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителей и их среднемесячная заработная плата (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

Указанная информация может по решению управления образования размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Организации.

При этом в составе размещаемой на официальном сайте информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя Организации и его заместителей осуществляется на основании их письменных согласий.

## 12. Штатное расписание

12.1. Штатное расписание Организации формируется и утверждается руководителем Организации с согласованием управления образования в пределах выделенного фонда оплаты труда.

12.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Организации.

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

12.4. Численный состав работников Организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образования.

Директор муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средняя общеобразовательная  
школа № 13 имени Героя Советского Союза  
Григория Федотовича Короленко  
муниципального образования





ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
средняя общеобразовательная школа № 13  
имени Героя Советского Союза  
Григория Федотовича Короленко  
муниципального образования  
Щербиновский район  
поселок Щербиновский

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ**  
(базовые должностные оклады), базовые ставки заработной  
платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)  
и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым  
окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы должностей  
работников МБОУ СОШ № 13 имени Героя Советского Союза Григория Федотовича Коро-  
ленко муниципального образования Щербиновский район  
поселок Щербиновский

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие ко- эффициенты
1	2	3
1	Должности педагогических работников Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 8 472 рубля	
1.1	2 квалификационный уровень: Педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнитель- ного образования	0,08
1.2	3 квалификационный уровень: Педагог-психолог	0,09
1.3	4 квалификационный уровень: Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятель- ности	0,10
2	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5 726 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: Секретарь-машинистка	0,00
3	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5 823 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: Лаборант, техник-электрик	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: Заведующий хозяйством	0,04
4	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 6 405 рублей	



4.1	1 квалификационный уровень: Специалист по охране труда	0,00
Перечень общих профессий рабочих		
Общие профессии рабочих первого уровня		
5.1	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5 629 рубля	
	1 квалификационный уровень: Дворник	0,00
5.2	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5 726 рублей	
	1 квалификационный уровень: Кухонный рабочий, уборщик производственных и служебных помещений, сторож	0,00
Общие профессии рабочих второго уровня		
5.3	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5 919 рубля	
	1 квалификационный уровень: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,00
5.4	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 6 019 рублей	
	1 квалификационный уровень: Повар	0,00
5.5.	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы 6 598 рублей	
	3 квалификационный уровень Водитель автомобиля	0,00

Директор муниципального  
 бюджетного общеобразовательного  
 учреждения средняя общеобразовательная  
 школа № 13 имени Героя Советского Союза  
 Григория Федотовича Короленко  
 муниципального образования  
 Щербиновский район  
 поселок Щербиновский



Л.В. Цурикова



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
средняя общеобразовательная школа № 13  
имени Героя Советского Союза  
Григория Федотовича Короленко  
муниципального образования  
Щербиновский район  
поселок Щербиновский

**Виды и показатели  
доплат и надбавок педагогическому персоналу, осуществляющему  
учебный процесс за дополнительные виды работ, относящиеся к  
неаудиторной (внеурочной) деятельности**

\* Часы внеурочной деятельности ФГОС оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся в Организации по следующей формуле:

$Двн = Стп * Ук * Ч$ , где:

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе);



№ п/п	Показатели	Сумма (руб.)
1	за проверку письменных работ русский язык, математика, алгебра, алгебра и начало анализа, геометрия, литература, элективные курсы (за 1 ученика)	15
2	за проверку письменных работ начальные классы (за 1 ученика)	20
3	за проверку письменных работ физика, информатика, химия, биология, география, ИЗО, история, обществознание, кубановедение, ОПК, иностранный язык, (за 1 ученика)	5
4	за заведование кабинетом	200
5	за проведение внеклассной работы	1000
6	за заведование учебными мастерскими	400
7	за кружковую работу: - при нагрузке 1 час в неделю; - при нагрузке 2 часа в неделю и т.д.	150 300
8	-за кружковую работу ФГОС	S=Ст п * Ук*Ч
9	за заведование учебно-опытным участком (в 1 и 4 учебных четвертях)	150

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов).

Директор муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средняя общеобразовательная  
школа № 13 имени Героя Советского Союза  
Григория Федотовича Короленко  
муниципального образования  
Щербиновский район  
поселок Щербиновский



Л.В. Цурикова



ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
средняя общеобразовательная школа № 13  
имени Героя Советского Союза  
Григория Федотовича Короленко  
муниципального образования  
Щербиновский район  
поселок Щербиновский

№ п/п	Показатели	Сумма, руб
<b>1. Заместитель директора по воспитательной, учебно-воспитательной работе</b>		
1.1.	повышение процента посещаемости учащимися школы	до 500
1.2.	высокий уровень взаимодействия с родительской общественностью	до 500
1.3.	проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта	до 500
1.4.	за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	до 1000
1.5.	общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования)	до 2000
1.6.	наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций и т.д. - районного уровня; - краевого уровня	до 500 до 1000
1.7.	наличие портфолио у педагогов школы: от 60 до 100 %; от 30 до 60 %	до 1000 до 500
1.8.	за высокую организацию дежурства по школе	до 1000
1.9.	отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение	до 1000
1.10.	число учащихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних: - отсутствие; - снижение; - повышение	до 500 до 500 Минус 500
1.11.	результаты участия обучающихся в социальных проектах:	



	- победы в районных конкурсах; - победы в краевых - российских конкурсах	до 500 до 800 до 1000
1.12.	доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации: - от 20 до 50 %; - от 51 до 90 %	до 300 до 500
1.13.	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 2500
1.14.	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	до 1500
1.15.	подготовка и проведение семинаров для педагогических работников образовательных учреждений района	до 2000
1.16.	работа с неблагополучными семьями	до 1000
1.17.	за публикацию в местной печати за личной подписью (газета «Щербиновский курьер») по проблемам профильного обучения учащихся, эксперимента ЕГЭ, вопросов воспитания и культуры, формирования здорового образа жизни школьников и другим, связанным с работой школы.	до 500
1.18.	исполнительская дисциплина, соблюдение установленных правил трудового и внутреннего распорядка дня	до 500
1.19.	за качественное ведение документации и составление отчетности, своевременное предоставление отчетности	до 2000
1.20.	высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	до 1500
1.21.	организация и результативность спортивно-массовой работы и патриотического воспитания учащихся	до 1000
1.22.	За выполнение работ, в период подготовки учреждения к новому учебному году	до 3000
1.23.	Вознаграждение к профессиональному празднику и общероссийским праздникам	до 500
1.24.	Вознаграждения к юбилейным датам	до 1500
<b>2. Социальный педагог</b>		
2.1.	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 500
2.2.	информационные стенды для родителей, обучающихся, педагогов, компьютерная презентация и т.д.	до 500
2.3.	проведение и результативность консультаций педагогических работников и родителей	до 500
2.4.	за организацию работы с общественными организациями, учреждениями (социальное партнерство)	до 500
2.5.	за качественную работу с опекунами и оформление документов на опекаемых детей	до 1000
2.6.	за поведение мероприятий с родителями и учащимися по профилактике вредных привычек	до 500
2.7.	результативная деятельность по снижению количества учащихся, стоящих на школьном учете	до 500
2.8.	реализация социальных проектов и программ по оказанию социальной помощи обучающимся	до 300
2.9.	результативность работы с неблагополучными семьями	до 500
2.10.	взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	до 300
2.11.	своевременное выявление детей, попавших в сложную жизненную ситуацию и оказание необходимой помощи	до 500
2.12.	исполнительская дисциплина, соблюдение установленных правил трудового и внутреннего распорядка дня	до 500
2.13.	за качественное ведение документации и составление отчетности, своевременное предоставление отчетности	до 1000
2.14.	за качественную работу с детьми группы риска	до 500
2.15.	за публикацию в местной печати за личной подписью (газета «Щербиновский курьер») по проблемам профильного обучения учащихся, эксперимента ЕГЭ, вопросов воспитания и культуры, формирования здорового образа жизни школьников и другим, связанным с работой школы.	до 500
2.16.	за активное использование современных воспитательных, педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных	до 500
2.17.	за изготовление пособий, дидактических материалов, стендов	до 500
2.18.	Вознаграждения к юбилейным датам	до 1500
<b>4. Преподаватель-организатор ОБЖ</b>		
4.1.	за широкое вовлечение учащихся в гражданско-патриотическую работу	до 500
4.2.	организация работы по обеспечению комплексной безопасности спортивно-массовых	



	мероприятий проводимых в школе	до 600
4.3.	своевременность и качество разрабатываемой планирующей отчетной документации при осуществлении взаимодействия с районной антитеррористической комиссией, военным комиссариатом и т.д.	до 500
4.4.	за высокий уровень подготовки учащихся на учебно-полевых сборах	до 1000
4.5.	качественное выполнение работы, связанной с допризывниками	до 500
4.6.	участие в организации и проведении соревнований	до 500
4.7.	исполнительская дисциплина, соблюдение установленных правил трудового и внутреннего распорядка дня	до 500
4.8.	за качественное ведение документации и составление отчетности, своевременное предоставление отчетности	до 1000
4.9.	за изготовление пособий, дидактических материалов, стендов	до 500
4.10.	Вознаграждение к профессиональному празднику и общероссийским праздникам	до 500
4.11.	Вознаграждения к юбилейным датам	до 1500
<b>5. Библиотекарь</b>		
5.1.	поиск спонсоров и пополнение фонда библиотеки за счет дополнительных источников финансирования	до 500
5.2.	за качественную организацию выставок, библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения, оформление тематических справок, знакомство с новинками.	до 500
5.3.	исполнительская дисциплина, соблюдение установленных правил трудового и внутреннего распорядка дня	до 500
5.4.	систематическая работа с учителями по заказам на учебники, качественное формирование заказа на учебники	до 500
5.5.	за качественное ведение документации и составление отчетности, своевременное предоставление отчетности	до 500
5.6.	за высокую читательскую активность учащихся, пропаганду чтения как формы культурного досуга	до 500
5.7.	Вознаграждение к профессиональному празднику и общероссийским праздникам	до 500
5.8.	Вознаграждения к юбилейным датам	до 1500
<b>6. Заведующий хозяйством</b>		
6.1.	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	до 500
6.2.	отсутствие нарушений по проверке органов Роспотребнадзора, Ростехнадзора и т.д.	до 2000
6.3.	своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных школой	до 500
6.4.	своевременное списывание имущества, пришедшего в негодность	до 500
6.5.	контроль за потреблением и экономным расходом электроэнергии, воды, газа, угля	до 500
6.6.	за качественное выполнение работ в период подготовки учреждения к новому учебному году	до 2500
6.7.	исполнительская дисциплина, соблюдение установленных правил трудового и внутреннего распорядка дня	до 500
6.8.	обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение	до 500
6.9.	организация своевременного ремонта объектов техническое обслуживание школы	до 500
6.10.	контроль за рациональным расходом материалов и средств для хозяйственной деятельности	до 500
6.11.	за качественное ведение документации и составление отчетности, своевременное предоставление отчетности	до 1000
6.12.	Вознаграждения к юбилейным датам	до 1500
<b>7. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал</b>		
7.1.	работа без аварий и ДТП	до 500
7.2.	обеспечение качественного технического обслуживания зданий, сооружений	до 500
7.3.	участие в ремонте школы в каникулярное время	до 3000
7.4.	обеспечение оперативности в оформлении документации, отчетных документов в вышестоящие органы	до 300
7.5.	отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования за четверть (период)	до 500
7.6.	отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд за четверть (период)	до 500
7.7.	положительные отзывы учащихся и педагогов (разнообразие и вкус питания культура обслуживания) за учебный год	до 500
7.8.	исполнительская дисциплина, соблюдение установленных правил трудового и внутреннего распорядка дня	до 500
7.9.	за активное участие в благоустройстве, озеленении территории общеобразовательного учреждения	



		до 500
7.10	Вознаграждения к юбилейным датам	до 1500

Директор муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средняя общеобразовательная  
школа № 13 имени Героя Советского Союза  
Григория Федотовича Короленко  
муниципального образования  
Щербиновский район  
поселок Щербиновский



Л.В. Цурикова